

**A FENDA SALARIAL
DE XÉNERO: ANÁLISE
E PROPOSTAS
SINDICAIS PARA
A NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**



**A FENDA SALARIAL DE XÉNERO:
ANÁLISE E PROPOSTAS SINDICAIS
PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Edita: Confederación Sindical de Comisi3ns Obreiras

Elaborada por: Secretar3a Confederada da Muller e Igualdade de Comisi3ns Obreiras.

Madrid, 1ª edici3n 2015

Deseño e maquetaci3n: www.cobo-munarriz.com

Traduci3n: Francalingua (Santiago de Compostela)

Dep3sito legal: M-28391-2015

A FENDA SALARIAL DE XÉNERO: ANÁLISE E PROPOSTAS SINDICAIS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ÍNDICE

Introdución	7
Principais contidos do Informe sobre a fenda salarial de xénero: Impacto, negociación colectiva e actuación sindical	9
Que é a fenda salarial entre homes e mulleres?	9
Que custos e beneficios presenta aplicar a igualdade de remuneración?.....	10
Diferenzas na educación e a formación por motivo de xénero	11
Cales son as principais causas da fenda salarial?	13
Orientacións para a detección de factores que inciden na fenda salarial nas empresas	16
Convenios colectivos.....	16
Plans de igualdade	27
Algunhas cuestións que cómpre ter en conta	29
Achegas sobre a fenda salarial realizadas por delegadas e delegados sindicais	32
Propostas de intervención na negociación colectiva para reducir a fenda salarial	36
Bibliografía	45

LISTAXE DE ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

ET: Estatuto dos Traballadores

LOIEMH: Lei Orgánica para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes

REGCON: Rexistro de Convenios

RLT: Representación Legal dos Traballadores e Traballadoras

RRTT: Representantes dos traballadores e traballadoras

TJUE: Tribunal de Xustiza da Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

UE: Unión Europea



INTRODUCCIÓN

Esta guía supón a última publicación con respecto á fenda salarial entre homes e mulleres que se realiza no proxecto ACCTIOON EQUAL PAY, que a Secretaría da Muller e Igualdade está elaborando baixo a aplicación do mecanismo financeiro EEE2009-2014 no Programa de “Igualdade de xénero e conciliación da vida familiar e laboral”, aprobado o día 31 de maio de 2013. O Programa de igualdade ten como finalidade a longo prazo a contribución á redución das desigualdades económicas e sociais no Espazo Económico Europeo por medio de, entre outros, o obxectivo de promoción da igualdade entre mulleres e homes na vida laboral, con especial atención á redución da fenda salarial.


A guía recolle os principais contidos e as conclusións do Estudo sobre fenda salarial de xénero realizado neste mesmo proxecto e vai dirixida ás delegadas e delegados sindicais e integrantes das mesas de negociación. Pon a énfase en diversos aspectos que inciden na fenda salarial, coa finalidade de dotalos de mecanismos de detección e correctores da fenda salarial a través da negociación colectiva.

Pretendemos que sexa un documento sinxelo, de maneira que as persoas que afrontan a negociación colectiva ou realizan as plataformas de negociación colectiva, sitúen a eliminación da fenda de xénero como unha prioridade sindical, ademais de chamar a atención sobre determinados aspectos como a contratación, promoción, clasificación profesional, sistemas retributivos, formación e conciliación da vida familiar que, ao ser o núcleo de negociación nas empresas, inciden de maneira directa na fenda salarial.

Hai máis actuacións para combater a fenda salarial, como son as políticas públicas de activación do emprego das mulleres, de incremento da corresponsabilidade, etc. pero estimamos que o que tocaba era incidir na proximidade do mundo do traballo, é dicir, nas empresas; e sabemos que ao operarmos sobre as condicións laborais das mulleres incidiremos no progresivo peche da fenda salarial.

Esta guía sindical, dirixida a delegadas e delegados sindicais, vai presentar de maneira sistemática, ordenada e accesible:

1. Os principais contidos do Informe sobre a actuación sindical e a negociación colectiva fronte á fenda salarial de xénero.
2. Orientacións para a detección de factores que inciden na fenda salarial nas empresas. Estas orientacións están baseadas nos contidos de convenios colectivos, plans de igualdade e achega de delegados e delegadas.
3. As propostas de CCOO para combater a fenda salarial de xénero mediante a actuación sindical e a negociación colectiva.



PRINCIPALES CONTIDOS DO INFORME SOBRE A FENDA SALARIAL DE XÉNERO: IMPACTO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E ACTUACIÓN SINDICAL

QUE É A FENDA SALARIAL ENTRE HOMES E MULLERES?

Coñécese como fenda salarial entre homes e mulleres a **diferenza existente entre os salarios percibidos polos traballadores de ambos os sexos, calculada sobre a base da diferenza media entre os ingresos brutos por hora de todos os traballadores e traballadoras**¹.

Por termo medio, as mulleres da UE gañan arredor dun 16% menos por hora ca os homes. A fenda salarial entre homes e mulleres non é a mesma en toda Europa; é inferior ao 10% en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo e Romanía, pero superior ao 20% en Hungría, Eslovaquia, a República Checa, Alemaña, Austria e Estonia. A pesar de que a fenda salarial entre homes e mulleres se reduciu lixeiramente na última década, hai algúns países onde se incrementou (Hungría, Portugal).

A fenda de remuneración entre homes e mulleres pode facer referencia ás diferenzas de ingresos por hora, semanais, mensuais ou anuais entre homes e mulleres. Normalmente, a fenda de remuneración entre homes e mulleres por hora é inferior á semanal, mensual e anual. Isto débese a que as mulleres adoitan realizar traballos remunerados durante menos horas ca os homes, xa que as mulleres seguen tendo máis responsabilidades familiares e domésticas.

1. Definición da Comisión Europea.

A fenda de remuneración entre homes e mulleres abarca as diferenzas de ingresos entre homes e mulleres, o que inclúe: (a) a remuneración en metálico ou en especie paga a un empregado ou empregada polo traballo realizado, xunto coa remuneración polo tempo non traballado; (b) os ingresos netos procedentes do emprego por conta propia; ou (c) os ingresos totais do emprego por conta allea e o emprego por conta propia.

QUE CUSTOS E BENEFICIOS PRESENTA APLICAR A IGUALDADE DE REMUNERACIÓN?

A equidade salarial presenta diferentes beneficios:

1. Melloras prácticas de contratación e selección. A igualdade salarial xera prácticas de contratación e selección máis eficaces, formación continua máis eficaz, unha mellora nos índices de retención dos novos empregados e empregadas e un mellor rendemento das persoas empregadas novas.
2. A identificación de esixencias subestimadas en empregos dominados por mulleres. A contratación que se axuste a estas esixencias contará cunha maior calidade dos produtos e servizos e flexibilidade interna. Isto débese á identificación de capacidades que se poden transferir entre empregos en que predominan as mulleres e aqueles nos cales predominan os homes.
3. Un ámbito de traballo mellor baseado nos principios de igualdade. Isto resulta nunha maior satisfacción e maior compromiso coa organización.
4. Aumento da reputación das empresas e do seu atractivo. Isto supón custos menores de contratación para o persoal cualificado e postos que permanecen menos tempo vacantes, ao seren postos máis atractivos.
5. Mellora das relacións laborais. A equidade salarial implica menos disputas, unha resolución de queixas e disputas máis rápida, así como unha negociación máis eficaz dos convenios colectivos.
6. Maior autonomía económica das traballadoras. Para as traballadoras implica unha maior certeza económica e fai que haxa máis mulleres con capacidades idóneas a disposición da empresa.
7. Diminución dos custos legais e as sancións. As persoas empregadoras evitan as denuncias por discriminación salarial e igualdade de remuneración que poden resultar en indemnizacións substanciais e consumir moito tempo. A igualdade de remuneración pode brindar unha certa protección contra a caída dos prezos das accións das empresas, así como mellorar a súa imaxe e reputación.

8. Unha política salarial máis coherente. Unha estrutura salarial equilibrada e baseada no valor dos traballos aforra tempo ao persoal que xestiona o sistema de pagamentos e ofrece unha distribución máis eficiente da carga salarial entre os diferentes empregos.

En xeral, as mulleres beneficianse dun sistema máis xusto de recoñecemento e remuneración, as súas familias beneficianse economicamente, os empregadores e empregadoras beneficianse ao contar coas persoas adecuadas coas capacidades idóneas e a sociedade benefíciase tanto da xustiza social coma da produtividade.

Producíronse algúns avances, aínda que lentos, no camiño cara á redución da fenda salarial entre homes e mulleres, se ben se calcula que co índice actual de avance, tardaríase 75 anos en facer desaparecer a diferenza. A fenda adoita ser maior nos países cunha incidencia alta de emprego a tempo parcial, en que as mulleres adoitan estar sobrerrepresentadas, por exemplo no Reino Unido e os Países Baixos.

DIFERENZAS NA EDUCACIÓN E A FORMACIÓN POR MOTIVO DE XÉNERO

En xeral, a fenda por motivo de xénero na educación reduciuse e os logros educativos das mulleres foron notables. Con todo, nalgúns países as mulleres acostuman a ter menos anos de escolarización ca os homes. Isto débese a que se considera que a educación das nenas é menos útil ou menos beneficiosa dende o punto de vista económico ca a dos nenos. Ademais, as nenas adoitan ser as primeiras ás que non se lles deixa ir á escola para que se ocupen das tarefas domésticas ou para coidar de familiares enfermos. Por iso, estas mulleres teñen acceso a menos empregos, de peor cualificación e peor remunerados. Os estereotipos sexistas e a presión social tamén acostuman a orientar a nenos, nenas, homes e mulleres cara a diferentes tipos de educación e formación, o que fai que as mulleres teñan un abano menor de oportunidades de educación e formación.

□ Diferenzas de xénero na experiencia laboral

As mulleres traballan de maneira máis intermitente ca os homes. A miúdo abandonan a poboación activa debido ás súas responsabilidades maternas, malia que hai un número crecente de mulleres que permanecen no mercado laboral tras dar a luz. A perda de capacidades debido ás interrupcións na actividade laboral penaliza tanto a mulleres como a homes, pero é maior no caso das mulleres. A diferenza dos homes, cando volven ao traballo as mulleres acostuman a perder acceso aos empregos que estean á altura das súas cualificacións.

□ Segregación laboral por motivo de xénero

As mulleres traballan en sectores e postos menos variados e peor remunerados ca os homes. Isto denomínase segregación profesional horizontal. As mulleres traballan, por exemplo, como secretarias, enfermeiras ou cuidadoras de día, traballos normalmente peor pagos ca aqueles principalmente realizados por homes, como por exemplo camioneiros, maquinistas e mineiros. Isto é resultado, acotío, de estereotipos sexistas sobre o tipo de traballos que son “idóneos” para as mulleres.

As mulleres están infrarrepresentadas nos niveis salariais superiores e quedan relegadas a posicións de nivel inferior. Isto denomínase segregación profesional vertical. Ocorre mesmo en sectores en que a meirande parte da man de obra é feminina, como no caso dos sectores sanitario e educativo.

Os traballos en que predominan as mulleres (definidos habitualmente como ocupacións nas cales máis do 60% do persoal traballador son mulleres) normalmente están peor remunerados e valorados ca os traballos en que predominan os homes. Os salarios inferiores desalentan os homes a ocupar estes empregos. Como resultado, as mulleres concéntranse en traballos diferentes aos dos homes. Isto reforza a visión de que os soldos baixos se deben a factores do mercado e a requisitos de capacidades máis ca á infravaloración dos empregos. Habitualmente minusvalóranse as capacidades das mulleres, xa que se consideran características femininas “naturais”, no canto de considerar que se adquiren coa experiencia ou a formación. A clasificación de empregos “cualificados” ou “non cualificados” esconde tamén a miúdo un prexuízo por razón de sexo.

□ Traballo a tempo completo e a tempo parcial

A meirande parte das persoas traballadoras a tempo parcial son mulleres. Nos países da OCDE, as mulleres representan case tres de cada catro persoas que exercen un emprego a tempo parcial, o que pode contribuír ás fendas de remuneración. A discriminación pode ser de tipo directo, cando o salario por hora do traballo a tempo parcial é inferior ao do traballo a tempo completo, ou indirecto, por exemplo cando os límites inferiores de salarios establecidos para as contribucións aos seguros nacionais van en detrimento dos traballadores e traballadoras a tempo parcial.

□ Tamaño da empresa e índice de sindicación

Tamén existen diferenzas entre as empresas que contratan a mulleres e a homes. O tamaño das empresas que contratan principalmente a mulleres habitualmente é menor ca o das empresas que empregan, principalmente, a homes e o índice de sindicación, xeralmente, tamén é menor. Os niveis salariais medios adoitan ser inferiores nas empresas pequenas e cun índice de sindicación baixo.

Que efectos ten a fenda salarial ao longo da vida da cidadanía?

O impacto que a fenda salarial ten sobre as mulleres é que obteñen menos ingresos ao longo da súa vida, o que conduce a pensións máis baixas e a un maior risco de pobreza na terceira idade. En 2012, o 21,7% das mulleres a partir de 65 anos estaban en situación de risco de pobreza, fronte ao 16,3% de homes da mesma idade.

Que diferenzas hai entre homes e mulleres na forma de traballar?

A taxa media de emprego entre as mulleres de Europa sitúase no 63%, fronte ao 75% dos homes con idades comprendidas entre os 20 e os 64 anos.

As mulleres constitúen a maioría das persoas traballadoras a tempo parcial da UE. Un 34,9% de mulleres traballan a tempo parcial, fronte a só o 8,6% dos homes. Todo iso repercute negativamente no desenvolvemento das súas carreiras profesionais, a súa formación, o seu dereito a unha pensión e as súas prestacións por desemprego, o que ten á súa vez efectos sobre a fenda salarial.

CALES SON AS PRINCIPAIS CAUSAS DA FENDA SALARIAL?

A fenda salarial entre homes e mulleres constitúe un problema complexo no cal interveñen moitas causas que acostuman a estar interrelacionadas. O feito de que siga existindo hoxe en día débese a desigualdades de xénero máis amplas nos planos económico e social.

1. A discriminación no lugar de traballo

Danse casos en que homes e mulleres non reciben o mesmo salario a pesar de realizar o mesmo traballo ou traballos de igual valor. Eses casos poderían ser unha consecuencia da chamada «discriminación directa», que consiste simplemente en que as mulleres reciben un trato menos favorable ca os homes. Alternativamente, poderían estar causados por certas políticas ou prácticas que, a pesar de que non se deseñaron con fins discriminatorios, conducen a unha desigualdade no trato dispensado a homes e mulleres. Ambos os tipos de discriminación están prohibidos pola lexislación da UE, pero lamentablemente aínda persisten nalgúns lugares de traballo

2. Diferentes empregos, diferentes sectores

As mulleres e os homes desempeñan traballos diferentes e a miúdo traballan en sectores diferentes. No sector sanitario, as mulleres constitúen o 80% de todas as persoas traballadoras. Os sectores en que as mulleres predominan ofrecen salarios máis baixos que aqueles en que predominan os homes.

O feito de que as mulleres soporten o peso do traballo non remunerado do fogar e do coidado dos nenos fai que tendan a traballar un menor número de horas. Así mesmo, traballan xeralmente en sectores e ocupacións onde poden conciliar a súa vida laboral e familiar. Como resultado, as mulleres tenden a desempeñar traballos a tempo parcial, e teñen maiores probabilidades de ser contratadas en empregos con baixa remuneración e de non ser designadas para postos de responsabilidade.

3. Prácticas laborais e sistemas salariais

Ás mulleres e aos homes non se lles aplican as mesmas prácticas laborais, por exemplo no ámbito da formación e desenvolvemento profesional. As distintas formas de remuneración para as persoas empregadas (por exemplo, mediante pagas extra, prestacións e complementos por rendemento), así como a estrutura real dos sistemas salariais, poden dar lugar a condicións de remuneración diferentes para os traballadores de sexo masculino e feminino. Con frecuencia, esta discriminación xorde por mor de diversos factores culturais e históricos que inflúen na forma en que se fixan os salarios. Este «teito de cristal», como se lle denominou, impide que as mulleres acaden os postos de maior retribución.

4. A infravaloración do traballo e as capacidades das mulleres

As competencias e capacidades das mulleres están a miúdo infravaloradas, especialmente nas ocupacións en que elas predominan. Isto tradúcese en peores condicións de remuneración para as mulleres. Cando as mulleres constitúen a maioría das persoas que traballan nunha ocupación determinada, reciben salarios máis baixos. No caso dos homes sucede todo o contrario: canto maior é o seu predominio nunha ocupación determinada, máis elevados son os seus salarios.

As capacidades das mulleres a miúdo se infravaloran porque se considera que reflicten características «femininas», en lugar de capacidades e competencias adquiridas. Estes factores poden orixinar unha predisposición baseada no xénero á hora de fixar os salarios e de avaliar o valor do traballo que realizan homes e mulleres.

5. A escasa presenza de mulleres en postos de liderado e de alto nivel

As mulleres teñen unha baixa representación nos ámbitos da política e da economía. Só un terzo das persoas científicas e enxeñeiras de Europa son mulleres. Mesmo nos sectores dominados por mulleres, estas están infrarrepresentadas nos postos de responsabilidade, en particular os de máis alto nivel. En 2013, as mulleres constituíron só o 17,8% das e dos membros de xuntas directivas das maiores empresas que cotizan en bolsa no territorio da UE e ocuparon unicamente o 4,8 % dos postos de dirección das ditas xuntas. A proporción de

mulleres no cargo de conselleira ou conselleiro delegado foi aínda máis baixa, dun 2,8 %.

6. Tradicións e roles de xénero

As tradicións e os roles de xénero determinan o papel que mulleres e homes desempeñan na sociedade, dende unha idade moi temperá. As ditas tradicións e roles de xénero poden influír, por exemplo, na elección dos estudos feita polos mozos e as mozas. Tales decisións vense influídas por suposicións e valores tradicionais sobre os traballos que poden desempeñar eles e elas. Hai estudos que demostran que as mulleres que ocupan postos de alto nivel en sectores con predominio feminino reciben salarios considerablemente máis baixos ca as mulleres situadas no alto da escala en sectores tipicamente masculinos.

7. Conciliación da vida laboral e familiar

As mulleres traballan menos horas, e acotío fano a tempo parcial, para poder compaxinar as súas responsabilidades familiares co desempeño dun traballo remunerado.

As oportunidades que as mulleres teñen para poder progresar nos seus traballos e recibir un maior salario tamén se ven afectadas polas súas responsabilidades familiares.

A fenda salarial entre homes e mulleres increméntase cando as mulleres teñen fillos e cando traballan a tempo parcial.


As mulleres ocupan máis tempo ca os homes nas tarefas domésticas e o coidado de persoas, mentres que son poucos os homes que se acollen a unha baixa parental ou traballan a tempo parcial. A pesar de que os homes pasan máis horas ca as mulleres no lugar de traballo, se se suman as horas de traballo remuneradas e non remuneradas que realiza unha muller, o resultado é unha xornada laboral considerablemente máis longa ca a dos homes.

Para máis información sobre a fenda salarial na Unión Europea, Noruega e España así como a lexislación internacional e nacional existente, pódese consultar o **Informe sobre a fenda salarial de xénero: Impacto, negociación colectiva e actuación sindical** que se atopa no seguinte enderezo:

http://www.coo.es/Proyecto_Actioon_Equal_Pay

Tamén se pode ler o monográfico de *Trabajadora*, nº 54, que se atopa dispoñible no seguinte enderezo:

http://www.coo.es/Proyecto_Actioon_Equal_Pay



ORIENTACIÓN PARA A DETECCIÓN DE FACTORES QUE INCIDEN NA FENDA SALARIAL NAS EMPRESAS

16

As persoas interlocutoras sociais dispoñen de dúas ferramentas fundamentais para minimizar e/ou erradicar a fenda salarial; as ditas ferramentas son os convenios colectivos e os plans de igualdade.

CONVENIOS COLECTIVOS

Entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño de 2015, publicáronse no Boletín Oficial del Estado 57 convenios. A continuación preséntase un percorrido polo contido dos devanditos convenios coa finalidade de detectar redaccións de artigos relativos a áreas como contratación, promoción, formación, salario, etc. que poidan ser mellores ou que constitúan bos exemplos, en canto á súa vinculación coa igualdade entre mulleres e homes.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

COMPROMISO

- Convenio publicado no BOE nº 77, o 31 de marzo de 2015.

Artículo 46. Igualdad de oportunidades entre homes e mulleres:

«...La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación

de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate».

Hai que incidir na importancia de concretar a través de accións positivas o contido que o artigo 46 da lei deriva á negociación colectiva, máis alá de transcribir no convenio o establecido legalmente. Este tipo de clausulado, declarativo e que non desenvolve nin especifica como se levarán a cabo, impide unha posterior avaliación destas e prodúcese tamén unha perda de oportunidade no momento da negociación do convenio á hora de introducir medidas de igualdade que incidan na contratación, promoción e formación.

TAMAÑO DA EMPRESA

Exemplo de redacción positiva:

- Convenio sectorial publicado no BOE nº 77, o 31 de marzo de 2015.

Artículo 44. Igualdad de oportunidades.

*«Las empresas con más de **150 trabajadores** que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores».*

A extensión da obrigación de negociar plans de igualdade en empresas cun cadro de persoal inferior a 250 persoas é unha boa práctica que cómpre incluír nos convenios colectivos; especialmente importante nos convenios colectivos sectoriais, xa que o mandato neste é de obrigado cumprimento ás empresas afectas a este.

Con isto, resolveríase en parte a ausencia de políticas de igualdade que se poden producir nas empresas que non están obrigadas a negociar un plan de igualdade. Este clausulado pódese introducir en calquera tipo de convenio, pero é máis frecuente que se faga en convenios de sector.

CONTRATACIÓN

- Convenio publicado no BOE nº 78, o 1 de abril de 2015.

Artículo 18. Admisión de personal.

«Ante la necesidad de admisión de personal por parte de la Empresa salvo la correspondiente a personal directivo, esta admisión será de la siguiente forma:

...

*5. Después de calificados los exámenes y siempre que se den igualdad de circunstancias calificadoras, se proveerá la plaza de acuerdo con los **usos y costumbres en la empresa**».*

A través da negociación colectiva pódese incidir en aspectos determinantes da contratación, como o tipo de contrato, ou establecemento de preferencias na contratación de persoas de acordo cos termos que o art.17 do Estatuto dos traballadores establece.

Coa finalidade de mellorar a calidade na contratación das mulleres e romper a segregación horizontal e vertical que se produce nas empresas, faise necesario o establecemento de cláusulas que limiten a discrecionalidade das empresas, xa que algúns usos e costumes das empresas poden perpetuar situacións de desigualdade. As nosas accións deberán ir dirixidas a evitar as discriminacións por razón de sexo nas ofertas de emprego, solicitudes de emprego, probas profesionais, etc.; así como a establecer os criterios de conversión de contratos temporais en indefinidos ou contratos a tempo parcial en xornadas completas.

PROMOCIÓN

- Convenio publicado no BOE nº 35, o 10 de febreiro de 2015.

Artículo 27. Promoción interna.

*«El personal indefinido de plantilla, gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y competencias suficientes para ocupar dicha vacante. En **igualdad de condiciones** deberá **considerarse** el desempeño o rendimiento entre los seleccionados».*

Este artigo non é discriminatorio, aínda que na súa frase final despréndese que a selección final queda suxeita á decisión dun terceiro. Aquí cumpriría incluír que *“a igualdade de desempeño e/ou rendemento seleccionarase á persoa do sexo menos representado”*.

- Convenio colectivo publicado no BOE nº 36, o 11 de febreiro de 2015.

Artículo 8. Ascensos y bajas.

*«Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que eviten situaciones de discriminación, **pudiendo** establecerse medidas de acción positiva para eliminar o compensar posibles situaciones de discriminación».*

Neste caso é máis adecuado deixar a redacción como segue: *Os ascensos e a promoción profesional na empresa axustaranse a criterios e sistemas que eviten situacións de discriminación e **adoptarán** medidas de acción positiva para eliminar ou compensar posibles situacións de discriminación.*

- Convenio publicado no BOE nº 90, o 15 de abril de 2015.

Artículo 14. Tribunal y Pruebas de Capacitación.

«La capacitación, tanto para promociones como para cubrir vacantes del personal de la Empresa, se demostrará a través de examen, para el cual, se constituirá un Tribunal Calificador,...

*Para la puntuación final, el Tribunal tendrá en cuenta la **antigüedad** de los candidatos y candidatas, **a los únicos efectos de deshacer supuestos de igualdad de puntos**».*

Esta fórmula pode albergar unha discriminación indirecta debido a que os que contan de forma habitual coa antigüidade nas empresas adoitan ser os homes, polo que se lles dificulta ás mulleres o acceso ás promocións.

- Convenio publicado no BOE nº 102, o 29 de abril de 2015.

Artículo 14. Promoción profesional.

*«1. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la **dirección de la empresa**, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el **conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir**, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los **años de prestación de servicios a la empresa**, la **idoneidad para el puesto** y las facultades organizativas de la empresa. Los RRTT podrán designar a uno de sus miembros para que participen en el proceso selectivo».*

Neste caso, a promoción queda a discreción da empresa. As características que se van examinar para seleccionar a persoa, móvense entre a subxectividade e a antigüidade. A subxectividade das persoas pode estar influenciada polos estereo-

tipos de xénero e, polo tanto, interferir en prexuízo das mulleres, polo que sempre deberemos apostar por garantir a obxectividade dos procesos de promoción.

- Convenio sectorial publicado no BOE nº 146, o 19 de xuño de 2015.

Artículo 71. Vacantes y promociones.

*«Cuando se produzca una vacante, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que velará porque el proceso de selección atienda a criterios objetivos, en concreto, mérito, formación y antigüedad. En caso de **igualdad de capacitación** entre los aspirantes, **se tendrá en cuenta la antigüedad**».*

Mellor que a antigüidade deberían primar outros criterios coma os méritos, a capacidade para exercer as tarefas, a cualificación esixida, ao ter sempre como obxectivo garantir a presenza equitativa das mulleres en todos os postos, categorías e funcións onde se atope subrepresentada.

Exemplos de redaccións en positivo:

- Convenio publicado no BOE nº 49, o 26 de febreiro de 2015.

Artículo 10. Ingresos y vacantes.

«Los requisitos de carácter personal que puedan exigirse para la cobertura de plazas excluirán cualquier tipo de condición de carácter discriminatorio. Las representaciones sindicales, en los casos de promoción interna y a través de la Comisión de Igualdad tendrán acceso a la información necesaria, para velar por la no discriminación y el respeto a la diversidad».

A participación da Comisión de Igualdade, con presenza de representantes sindicais nos tribunais de ascenso, etc. é positiva á hora de garantir o principio de igualdade nas promocións.

- Convenio publicado no BOE nº 55, o 5 de marzo de 2015.

Artículo 53. Plazas vacantes.

«En caso de existir una plaza vacante o un nuevo puesto, a igualdad de méritos y circunstancias se concederá prioridad a los empleados de la compañía para los que la ocupación de esta vacante o puesto de trabajo, suponga una promoción en su categoría profesional actual.

Para ello se deberá de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la existencia de esa vacante para que cualquier empleado pueda optar a ella».

Malia ser unha redacción boa, non se tivo en conta a posibilidade de empate por mérito e circunstancias, pero diferente sexo. Acción positiva cara ao sexo menos representado.

Os criterios de promoción deben ser os máis obxectivos posibles (méritos, formación, vida profesional, etc.) tratando de potenciar o desenvolvemento da carreira profesional das mulleres e o seu acceso a cargos directivos.

FORMACIÓN

No período analizado non se atoparon cláusulas que reforcen a presenza de mulleres na formación, orientada á promoción, impartida nas empresas. A conexión directa entre formación, promoción e clasificación profesional converten a formación nunha das chaves para romper as segregacións existentes nas empresas.

As nosas accións deberán ir dirixidas a asegurar a participación das mulleres en todas as accións formativas, incluso cando se trate de temas ou funcións masculinizadas.

SALARIO

- Convenio publicado no BOE nº 35, o 10 de febreiro de 2015

Artículo 47. Derechos fundamentales. Principio de igualdad.

«Ambas partes se comprometen en cumplimiento del AMAC y la legislación vigente a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española».

Neste caso considérase que, malia ser unha práctica habitual, máis correcto sería mencionar toda a lexislación vixente, e non só referirse á Constitución española.

Neste caso consideraríase mencionar o artigo 28 do Estatuto dos traballadores, así como o artigo 46 da LOIEMH que fai referencia a retribucións.

Os clausulados relativos á retribución deben ser examinados sempre baixo a perspectiva de xénero, xa que podería darse o caso de que a súa aplicación xerese discriminacións indirectas por razón de xénero, as cales operan baixo criterios de aparente neutralidade aínda que teñen un desigual impacto en homes e mulleres.

■ Convenio publicado no BOE nº 78, o 1 de abril de 2015.

Artículo 2.

«Al amparo de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y ante la dispersión de criterios recogidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros de trabajo en los que la empresa... ejerce su actividad, teniendo como criterio principal que a igual trabajo igual salario y condiciones, realizando una unificación de criterios y derechos y obligaciones entre la empresa y sus trabajadores».

O artigo 28 ET establece a igualdade salarial para traballos de igual valor, é dicir, supérase o concepto de traballos iguais e garántese a igualdade salarial. Isto implica que o traballo realizado por homes e mulleres pode supoñer un contido diferente con esixencias de cualificación ou capacidade diferente pero é de igual valor e, por iso, debe recibir a mesma remuneración.

Polo tanto, faise necesaria a inclusión de xeito correcto do establecido no ET, ademais de realizar unha valoración de postos de traballo de maneira obxectiva e neutra que omita as características persoais de quen vai ocupar o posto, centrándose nas funcións e competencias requiridas.

22

Artículo 8. Complemento de antigüedad.

«A resultas de la declaración de principios establecida en el artículo 2 del presente convenio, igual salario a igual trabajo, se acuerda la no existencia de plus de antigüedad».

Non se trata de eliminar o complemento salarial de antigüidade, senón de establecer mecanismos de retribución que compensen as desigualdades que este complemento poida orixinar.

Artículo 11. Plus de asistencia.

«Se establece un plus de asistencia que será devengado por cada jornada efectivamente trabajada de lunes a viernes, estableciéndose por una cantidad fija igual para todos por grupo profesional dentro del personal de obra, siendo una cuantía fija de 10 euros».

Artículo 15. Plus retén.

«Se define como aquel complemento salarial al que tienen derecho los trabajadores designados por la empresa para la atención de posibles urgencias solicitadas por los clientes de la empresa siempre y cuando se llegue a realizar un trabajo efectivo a favor del cliente a razón de la cantidad de 30 euros, además de ello percibirá la cantidad correspondiente a la hora de trabajo».

Os complementos e pluses supoñen un peso menor no conxunto de retribucións das mulleres que no dos homes e é nestes onde existen máis posibilidades de que se produza un desigual impacto entre homes e mulleres.

O plus de asistencia e o plus de retén aquí expostos poderían dar orixe a desigualdades retributivas se non se establecen os mecanismos correctores adecuados.

Cumpriría preguntarse a este respecto:

- Que ocorre coas mulleres que se atopan no período de descanso obrigatorio por maternidade de seis semanas que a lei establece e que non é de libre disposición da traballadora?
- Que tipo de persoal traballador e o designado para cobrar o plus retén? Tense en conta que as traballadoras teñen menos dispoñibilidade para atender as urxencias debido á imposición social dunha maior dedicación ás tarefas de coidado?

■ Convenio publicado no BOE nº 40, o 16 de febreiro de 2015.

Artículo 10.

«La Empresa atenderá el principio general de que a igual trabajo y funciones, igual categoría profesional e igual salario, sin distinción de sexos».

Sempre lles insistiremos ás empresas sobre a necesidade de mencionar a LOIEMH cando falemos de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, xa que é a que desenvolve e define o dito principio, ademais de introducir o correcto concepto de traballos “de igual valor mesma retribución”, tal e como o define o art. 28 do ET.

REFERENCIA Á LOIEMH

■ Convenio sectorial publicado no BOE nº 29, o 2 de febreiro de 2015.

No artigo 11 *Organización del trabajo* menciónase o cumprimento da Lei de prevención de riscos laborais e os regulamentos que a desenvolven xunto coa promoción de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

Este convenio, a pesar de tratar o artigo 12 *Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral*, non menciona a Lei para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Artículo 12.2:

«a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.»

- b) *Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.*
- c) *Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.*
- d) *Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.*
- e) *En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.*
- f) *En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas».*

Estes principios inspiradores pódense agrupar en dúas categorías:

- Acción positiva: Os principios **c** a **f**.
- Declaración de intencions: Os principios **a** e **b**. Estes dous principios deberían terse redactado como accións positivas.

Exemplo de redacción dos principios **a** e **b**.

- *Para que tanto as mulleres coma os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto a emprego, formación, promoción e desenvolvemento do seu traballo, implantaranse medidas de acción positiva destinadas ao sexo menos representado.*
- *Realización anual de análises salariais (desagregación de salario base, complementos por sexo) para garantir que as mulleres traballadoras se equiparen aos homes en todos os aspectos salariais, de xeito que, a igual traballo, as mulleres sempre teñan igual retribución.*

■ Convenio publicado no BOE nº 49, o 26 de febreiro de 2015.

Artículo 37. Igualdad y no discriminación.

«Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo».

Sempre hai que nomear a lei de igualdade, que é onde se recolle o principio de igualdade e non discriminación, definir o seu alcance e regular as accións positivas para eliminar as situacións de discriminación.

■ Convenio publicado no BOE nº 79, o 2 de abril de 2015.

Artículo 6. Norma no discriminatoria.

*«2. Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la **mayor simplificación en la redacción del texto**, y se entienden efectuadas en **género neutro**; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer».*

Non utilizar a linguaxe só e exclusivamente en masculino. En castelán non existe o neutro. Unha redacción só en masculino implica un uso discriminatorio, a pesar de que se utilice con boa vontade.

A continuación transcríbese un exemplo de boa redacción en materia de negociación colectiva sectorial, que marca os mínimos a seguir nas posteriores negociacións no ámbito das empresas.

■ Acordo laboral de ámbito estatal sectorial publicado no BOE nº 121, o 21 de maio de 2015.

Artículo 45. No discriminación en las relaciones laborales.

«[...]

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

[...]

3. *Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.*

4. *Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.*

5. *Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de Hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.*

6. *Tiempo de trabajo. [...] promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. [...]*

7. *Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada».*

PLANS DE IGUALDADE

Outra ferramenta fundamental para tratar de erradicar a fenda salarial son os plans de igualdade. Dende a entrada en vigor do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, os plans de igualdade teñen que ser rexistrados ante a autoridade laboral a través da aplicación REGCON. Dende o 1 de xaneiro ao 30 de xuño de 2015, só constan 6 plans de igualdade de ámbito estatal. Deles seleccionáronse unha serie de medidas das áreas de promoción e retribución que constitúen redaccións moi positivas:

PROMOCIÓN

- ◻ Plan de igualdade publicado no BOE nº 29, o 3 de febreiro de 2015.

«- Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial, jornada reducida para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.

- Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad para el concreto puesto de trabajo ofertado, tendrán preferencia en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales las personas del sexo menos representado».

- ◻ Plan de igualdade publicado no BOE nº 88, o 13 de abril de 2015.

«- En lo que se refiere a la contratación para puestos de alta cualificación, además de regir los principios de mérito y capacidad, se favorecerá la incorporación de mujeres mientras dure el desequilibrio de la plantilla en esa categoría, área o departamento.

- [...] En consecuencia, las promociones profesionales se seguirán rigiendo por el desempeño del trabajador/a, el mérito y la capacidad, analizados principalmente en el procedimiento de evaluación por competencias implantado en la Empresa. Y en esta línea se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- *Descripción de cada una de las categorías y de las funciones de cada puesto, con el objeto de garantizar la transparencia en el sistema de clasificación profesional de las empresas.*
- *Potenciar la participación de las mujeres en la formación ligada a promoción.*
- *Mantener la política de que los procesos de promoción profesional estén vinculados a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.*
- *Evitar cualquier impacto negativo en el desarrollo profesional como consecuencia del ejercicio de derechos de conciliación».*

- ☒ Plan de igualdad publicado no BOE nº 132, o 3 de xuño de 2015.

«- Garantizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

- El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).

- Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.

- Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para promocionar a Mandos Intermedios y Directivas».

RETRIBUCIÓN

- ☒ Plan de igualdad publicado no BOE nº 88, o 13 de abril de 2015.

«- Establecer una clara y transparente vinculación entre el desempeño de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras y su retribución (en cualquiera de sus elementos), sin que se produzca discriminación alguna por razón de sexo.

- En el análisis de la descripción de puestos desempeñados por mujeres del apartado 2 se estudiará y comparará la equidad en la política retributiva de dichos puestos con otros iguales desempeñados por hombres».

- ☒ Plan de igualdad publicado no BOE nº 132, o 3 de xuño de 2015.

«- Analizar las repercusiones que para las trabajadoras tienen determinados criterios de percepción de la retribución variable para comprobar que son aplicables a ambos sexos y no perjudican sistemáticamente a uno de ellos.

- Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.

- Garantizar la objetividad de todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y, por lo tanto, establecer un sistema retributivo transparente, estableciendo pautas de comunicación de dichos criterios.

- Reconocer los tramos salariales por encima de convenio y elaborar un protocolo para que se pueda acceder a ellos a partir de criterios objetivos, transparentes y equitativos».

ALGUNHAS CUESTIÓNS QUE CÓMPRE TER EN CONTA

Como calcular a fenda salarial?

A fenda salarial varía en función do enfoque de análise elixida: salario muller/home, salario home/muller. Aínda que a fenda salarial é a mesma en termos cuantitativos (euros), en termos cualitativos varía. A percepción da fenda salarial é de maior desigualdade, e tamén máis real, cando se expresa en termos de salario de homes respecto ao salario das mulleres.

Como se sanciona a discriminación salarial?

Por unha dobre vía, a xudicial e a administrativa. A xudicial a través do procedemento de tutela de dereitos fundamentais e a administrativa por denuncia ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Como pode saber a sección sindical se a empresa discrimina salarialmente as mulleres?

A detección da fenda salarial é unha tarefa complexa. É por iso que se produce un efecto composición dunha peor inserción laboral das mulleres no mundo laboral, xunto cuns condicionantes que se producen na empresa e que inciden na fenda salarial. É por iso que a representación sindical deberá proceder a realizar un diagnóstico de situación que contemple o tipo de contratación, a posición das mulleres na clasificación profesional, os mecanismos de promoción, o sistema retributivo e os complementos salariais, toma de licenzas e permisos parentais. Todos estes datos necesariamente deberán ir desagregados por sexo, dando lugar á realización dunha análise cuantitativa e cualitativa da situación das mulleres na empresa.

Elementos de análises pola sección sindical:

a) En relación aos conceptos remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Soldo base. • Retribucións variables anuais. • Complementos de posto de traballo. • Retribucións en especie.
b) En relación ás características persoais do cadro de persoal:	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución do cadro de persoal por sexo. • Nivel educativo • Idade • Antigüidade na empresa
c) En relación coa estrutura do emprego:	<ul style="list-style-type: none"> • Categorias profesionais • Tipos de xornada • Tipo de contrato

Que debe facer a sección sindical se detecta fenda salarial de xénero?

A fenda de xénero pódese detectar pola información á que se ten dereito con base nas competencias do comité de empresa (Control de contratación, seguimento das cotizacións á Seguridade Social e da información recibida sobre respecto e aplicación da igualdade de oportunidades), ademais da información facilitada no plan de igualdade, se o houbese.

Unha vez detectada, hai que avanzar nos motivos concretos que a xeran con obxecto de iniciar unha acción sindical que a corrixa. É necesario facer partícipes os traballadores e traballadoras desta situación inxusta e abordar nos diversos marcos de traballo a súa solución.

Estas accións poden simultanearse

- a) Iniciar unha campaña de información ao persoal, cos datos obtidos que permitan ir creando unha conciencia colectiva contra a discriminación feminina.
- b) Abordar nos marcos de negociación establecidos (negociación colectiva na empresa e no sector, a través do plan de igualdade ou medidas de acción positiva) a denuncia das situacións concretas de discriminación, implantando medidas correctoras da dita situación.

Non está de máis facer chegar aos gabinetes xurídicos de CCOO as situacións de discriminación detectadas, co fin de poder articular as reclamacións legais pertinentes.

Inflúe a categoría profesional na fenda salarial?

Si, por iso é necesario nos convenios colectivos:

- Non introducir postos de traballo ou categorías profesionais cunha diferenciación por sexos.
- Determinar con claridade os grupos, divisións e, de ser o caso, niveis profesionais.
- Definir tarefas e funcións, especialidades profesionais e responsabilidades asignadas.
- Incluír criterios para a asignación e límites á mobilidade dentro e fóra do grupo.
- Establecer os niveis salariais correspondentes a cada grupo profesional.
- Regular procedementos con participación da Representación legal dos traballadores e traballadoras (RLT) para reclamacións individuais en caso de desacordo coa asignación na clasificación profesional.
- Realizar valoracións de postos de traballo dende a perspectiva de xénero.
- Equiparar o salario das categorías feminizadas en relación ao seu equivalente en categorías masculinizadas.

Que papel poden ter os plans de igualdade nunha empresa para corrixir a fenda salarial?

Os plans de igualdade van proporcionar datos fundamentais para facer unha análise precisa do sistema de remuneracións da empresa.

A fenda salarial debe ser un obxectivo fundamental que se pode corrixir mediante a introdución das seguintes medidas no plan de igualdade:

- Definición dunha estrutura salarial clara e transparente, que permite controlar os elementos arbitrarios que producen discriminación.
- Incorporar como medidas de discriminación positiva incrementos adicionais para eliminar as discriminacións detectadas.
- Realizar periodicamente análises estatísticas sobre as retribucións medias por categoría profesional de homes e mulleres na empresa.

Por que a duración do contrato inflúe na fenda salarial de xénero?

Normalmente, cos contratos temporais non se ten dereito aos procesos de promoción ou outros pluses cos que si conta o persoal con contratos estables. Malia que hai homes tamén con contratos temporais, a meirande parte destes son para as mulleres e permanecen con este tipo de contrato máis tempo, ao rotar máis de traballos. Polo tanto, cobran menos.

Por que é discriminatoria a xornada a tempo parcial?

Traballar menos horas implica unha redución de salario, polo que quen teña este tipo de xornada, gañará menos cartos ca outra persoa que realice a súa xornada completa. O 74% das persoas que traballan a tempo parcial son mulleres e non porque queiran, senón porque é o contrato que lles ofrecen.



ACHEGAS SOBRE A FENDA SALARIAL REALIZADAS POR DELEGADAS E DELEGADOS SINDICAIS

32

Neste apartado recóllense as achegas realizadas polas persoas que participaron nos cuestionarios utilizados para a realización do *Informe sobre a fenda salarial de xénero: impacto, negociación colectiva e actuación sindical* que a Secretaría Confederal da Muller e Igualdade realizou.

Estas achegas teñen a súa orixe nas experiencias do día a día nas empresas, ao identificar os factores que inciden na fenda salarial e propor accións de mellora que cómpre introducir na negociación colectiva.

Estas achegas, ademais, fan que esta guía sexa un documento o máis práctico e didáctico posible.

SECTOR BANCA

As delegadas deste sector realizaron as súas achegas con respecto aos procesos de negociación do plan de igualdade e tamén sobre o clausulado dos convenios colectivos.

Sobre plans de igualdade:

“O primeiro obstáculo que nos atopamos moitas veces é que a empresa non quere asinar un “compromiso” explícito sobre a igualdade. Moitas veces comentan que se “sobreentende” polo feito de sentar a negociar, cousa que sabemos que non é certa, porque o plan de igualdade é obrigatorio con máis de 250 persoas.

Un segundo obstáculo, na nosa opinión peor que o primeiro, é que a empresa se nega a formar as persoas que se van encargar de negociar o plan de igualdade; e consideramos que é moito máis importante, pois se as persoas que o negocian non están formadas pode resultar un plan de igualdade desastroso e que non cumpra co seu obxectivo de achegar a empresa á igualdade real.

O terceiro obstáculo expónse cando a empresa ten que pasar a información para realizar o diagnóstico. Aquí sería necesario que toda a información que a empresa debe pasar estivese ben estipulada, fose moi concreta, pois moitas veces entrega pouca información ou a medias. Conseguir a información necesaria para o diagnóstico é, polo tanto, bastante complicado ás veces.

Logo de facer o diagnóstico, o seguinte problema que atopamos é que as medidas do plan sexan o suficientemente concretas. Adóitase divagar moito e concretar pouco. De todos os xeitos, este problema emendaríase se todas as persoas que negocian os plans de igualdade tivesen a formación necesaria para iso”.

Sobre convenios colectivos:

TEMA	CLAÚSULA BOA PRÁCTICA
CONTRATACIÓN	Cotas para a contratación
XORNADA	Fomento da xornada continua que favorece a conciliación, favorece a saúde laboral e é básica para evitar máis discriminación.
RETRIBUCIÓN	Mesma categoría, mesmo salario. Eliminación dos incentivos arbitrarios, discrecionais... pois inflúen na fenda salarial.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Necesidade de cotas en todas as categorías, sobre todo nas superiores.
PROMOCIÓN	Establecemento de cotas ata nivelar a presenza de mulleres en todos os niveis.
FORMACIÓN	Realizar a formación durante a xornada laboral. Formación destinada ao cambio de posto de traballo e á promoción.
EXCEDENCIAS	Campañas de sensibilización para que os homes fagan uso de permisos e licenzas legalmente establecidos.

SECTOR SEGURIDADE PRIVADA

As mulleres na nosa empresa tan só ocupan as categorías de auxiliares de servizos, unha categoría que destaca por ser a de peores condicións laborais (saúde laboral) e salariais (SMI), aínda que, iso si, nos esixen por exemplo un alto nivel de inglés. Non se respectan as xornadas de descanso entre servizo e servizo, co cal aumentan as dificultades para conciliar a vida persoal, laboral e familiar. Impide igualmente esta conciliación o altísimo volume de horas extras. Son frecuentes os contratos de moi curta duración, horas ou días. Escasa proporción de mulleres en determinadas categorías; por exemplo, en furgóns-vixiantes de transporte de fondos, só hai unha muller dun total de 40.

FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN E SERVIZOS

Sinalamos algunhas boas prácticas, porque precisamente observamos todo o contrario nos convenios cos que traballamos.

No tema da contratación:

- Formar as persoas que se encarguen da selección de persoal en materia de igualdade e en procesos de selección non sexistas. A formación débese estender a todo o proceso, tanto na preselección como nas posteriores entrevistas. É igualmente importante que nesa formación se destaque que non se fagan referencias persoais nos procesos de selección. Por outra banda, sería moi útil para avaliar a igualdade de oportunidades a participación das persoas representantes dos traballadores e das traballadoras nos procesos de selección.
- Implantar o uso de currículos cegos.
- Ante unha oferta de traballo a xornada completa, esta ofreceríase, en primeiro lugar, a aquelas traballadoras que na actualidade teñen xornada a tempo parcial. O mesmo criterio débese seguir cando se ofrece un contrato indefinido, xa que tanto nun caso coma no outro adoitan ser as mulleres as que teñen maiores taxas de temporalidade e, sobre todo, de parcialidade.
- Potenciar a formación, sempre en horario laboral, destinada a aquelas traballadoras para acceder a categorías e postos que maioritariamente son ocupados por homes.

No tema da conciliación:

- Informar os traballadores e traballadoras dos permisos e excedencias que poden solicitar en caso de nacemento ou adopción.

En retribución:

- Táboas salariais claras e transparentes. Nos complementos salariais, as ausencias por permisos de maternidade, lactación que non se consideren absentismo e se conten como días efectivamente traballados.

DELEGADAS DA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

As achegas están destinadas á negociación colectiva:

- Favorecer a formación das mulleres para acceder a categorías e ocupacións onde están infrarrepresentadas. Débense vixiar os criterios de acceso a estes cursos, así como os contidos e o material que se imparte; a formación debe realizarse sempre en horario laboral e consideralo como tempo de traballo.
- Elaborar un rexistro onde figure a formación e os estudos realizados polo cadro de persoal.
- En promoción interna, a antigüidade non pode ter un peso determinante, xa que iso adoita prexudicar as mulleres.
- No convenio e na práctica débense ter claras a definición e as condicións dos pluses e os complementos. Débense eliminar as diferenzas de salario por razón de sexo que non respondan a razóns xustificadas.
- Facer campañas e formación dirixidas aos homes sobre os permisos que poden desfrutar.
- Favorecer o uso de tempo flexible para o comezo e o final da xornada; fomentar a xornada continua.
- Débese facer unha avaliación dos riscos laborais físicos e psíquicos dende a perspectiva das mulleres, e sobre todo para previr os riscos que nos afectan en caso de embarazo e lactación. Todo iso débese incluír no plan de prevención de riscos laborais.



PROPOSTAS DE INTERVENCIÓN NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA REDUCIR A FENDA SALARIAL

CONTRATACIÓN

36

O artigo 64 do ET establece os dereitos de información e consulta, así como as competencias dos comités de empresa, indicando no seu punto 2.c) o dereito a ser informado trimestralmente sobre as previsións do empresario ou empresaria de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, a realización de horas complementarias polo persoal traballador contratado a tempo parcial e dos supostos de subcontratación. Do mesmo xeito, o comité de empresa terá dereito a recibir a copia básica dos contratos e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes a estes no prazo de dez días seguintes a que tivesen lugar.

Con base nisto, para a RLT é imprescindible solicitarlle á empresa esta información coa finalidade de ter un coñecemento real das contratacións, e unha vez coñecida a situación, establecer os criterios de mellora na dita contratación.

Estes criterios pasan por: ben establecer límites á contratación temporal, tanto en número como en tempo no cal se poida permanecer con este tipo de contrato nunha mesma empresa, iso si, mellorando as limitacións xa contempladas na lei (por exemplo: cun ano de antigüidade na empresa, o contrato automaticamente pasará a indefinido); ou ben establecer que cada ano se converterá un % de contratos en indefinidos, dando preferencia ás mulleres no caso de que maioritariamente sexan as que ocupen modalidades de contratación temporal.

Os convenios colectivos sectoriais ou de empresa deben mellorar as condicións laborais das persoas contratadas a tempo parcial e establecer medidas que faciliten o

seu acceso á formación, á promoción e desenvolvemento da carreira profesional e ás vantaxes instituídas na empresa en materia salarial (cheques gardaría, previsión social complementaria, etc.), pola contra trataríase, sen dúbida, de prácticas discriminatorias retributivas indirectas, tal como sinalou o TJUE xa que a contratación a tempo parcial incide moito máis nas mulleres.

Igualmente, cómpre establecer regras claras para a conversión dos contratos a tempo parcial en contratos a tempo completo, así como a regulación para os supostos en que a empresa pode facer uso deste tipo de contratación, evitando que a mesma recaia principalmente nas mulleres.

Na contratación, ademais deberase priorizar a igualdade de condicións, a contratación de mulleres para aqueles postos ou áreas da empresa onde se atope infrarrepresentada cando se atendan os criterios de idoneidade respecto do posto que se vai cubrir.

Ademais faise necesario esixir ás empresas que as ofertas de emprego se redacten nunha linguaxe non sexista, para facer explícito que a oferta se dirixe indistintamente a persoas de ambos os dous sexos.

Proposta de boas prácticas baseada en elaboración propia

“co obxectivo de dotarnos dun sistema de relacións laborais estable, que beneficie tanto ás persoas coma ao persoal, que elimine as desigualdades que se puideran ou se pretendan establecer no acceso ao emprego e ás condicións de traballo con respecto ás mulleres, establécese como criterio de contratación a prioridade da contratación indefinida a tempo completo”.

“O persoal contratado temporalmente ou a tempo parcial terá preferencia para ser contratado de forma estable e a tempo completo unha vez existan vacantes no seu grupo profesional”.

“A igualdade de méritos e capacidade terán preferencia no ingreso na empresa as persoas que estean contratadas a tempo parcial”.

“O persoal contratado a tempo parcial accederá á formación en igualdade de condicións que o resto do cadro de persoal”.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A análise das empresas fai ver que é moi habitual a existencia de departamentos ou grupos profesionais que son produto dunha división de ocupacións por sexo. Moitas das ocupacións que realizan as mulleres teñen un menor prestixio social, están menos valoradas e reciben unha remuneración menor que aquelas que se atopan masculinizadas, o que explica que parte da fenda salarial sexa produto desta situación.

Para iso, será necesario abordar na negociación os seguintes aspectos:

- Non introducir nos convenios colectivos postos de traballo ou categorías profesionais cunha diferenciación por sexos.
- Determinar con claridade os grupos, divisións e no seu caso niveis profesionais.
- Definición de tarefas e funcións, especialidades profesionais e responsabilidades asignadas.
- Criterios para a asignación e límites á mobilidade dentro e fóra do grupo.
- Establecemento dos niveis salariais correspondentes a cada grupo profesional, revisando a valoración das categorías laborais equiparando salarios a postos que acheguen o mesmo.
- Regular procedementos con participación da RLT para reclamacións individuais en caso de desacordo coa asignación na clasificación profesional.
- Realizar valoracións de postos de traballo dende a perspectiva de xénero.
- Equiparación salarial das categorías feminizadas en relación ao seu equivalente en categorías masculinizadas.
- Evitar a denominación de determinados postos de traballo, categorías ou grupos profesionais en feminino exclusivamente.
- Non utilizar fórmulas asimétricas ao nomear ou establecer as categorías ou grupos profesionais, como o uso do masculino para os postos de maior prestixio e o feminino para os postos que están xerarquicamente por abaixo.
- Redactar as categorías laborais e descrición de postos de traballo utilizando unha denominación que represente os dous sexos. É importante a presenza lingüística de mulleres en oficios, profesións, postos de responsabilidade, etc. dos que estiveron ausentes ou invisibilizadas historicamente.
- Evitar a denominación de oficios, profesións e categorías profesionais en masculino exclusivamente (con valor presuntamente xenérico) e a denominación de oficios, profesións e categorías profesionais en masculino, excepto cando se trata dalgúns profesionais con maior presenza das mulleres, en que entón si se inclúen as denominacións en feminino exclusivamente (limpadora, costureira, enfermeira, etc.).

PROMOCIÓN

A promoción profesional e os ascensos contémploas o art. 24 do ET dotando á negociación colectiva dun papel imprescindible á hora de establecer os mecanismos de ascenso na empresa, esixindo a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta entre homes e mulleres, e poden establecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar as situacións de discriminación.

Con todo, na práctica atopámonos con que o acceso aos postos de promoción e mando adoitan estar reservados á libre designación da empresa, polo que poden ocasionar situacións de discriminación cara ás mulleres.

Con carácter anual o art. 64 do ET establece o dereito da RLT de coñecer a aplicación do principio de igualdade de trato na empresa, e a facilitar os datos sobre a presenza de mulleres nos diferentes niveis profesionais. Interesa obter esta información e solicitar os datos referidos a promocións realizadas, para poder establecer mecanismos correctores, no caso de detectar discriminación na promoción.

Uns procedementos de promoción profesional arbitrarios sen participación da RLT neles ou sen transparencia que inclúan requisitos como a dispoñibilidade horaria, mobilidade xeográfica, etc. impiden, de feito, a participación das mulleres nos procesos de promoción.

Os convenios colectivos deben incluír clausulado específico para regular os criterios de ascensos profesionais nos cales se establezan regras concretas de promoción baseadas en criterios de transparencia, méritos e probas obxectivas de coñecementos, restando peso a criterios como a antigüidade e a discrecionalidade do empresariado á hora de establecer os ascensos.

Outra medida para favorecer a promoción de mulleres a postos de responsabilidade é contemplar a formación e as convocatorias de ascensos por capacitación, ás mulleres que se atopan nunha situación de excedencia por maternidades, coidados, etc.

Así mesmo hai que establecer sistemas de cotas ou preferencias cara ás mulleres naquelas funcións ou postos onde estean infrarrepresentadas.

Finalmente, hai que esixir ás empresas que publiciten as ofertas de promoción, de forma clara e garantindo que a información sobre os requisitos e as condicións de traballo cheguen a todo o persoal..

FORMACIÓN

O ET no seu art 23.2 deriva á negociación colectiva o establecemento dos termos en que debe realizarse a formación e a promoción profesional, garantindo sempre a ausencia de discriminación.

A formación é un dos aspectos máis vinculados á promoción no ámbito da empresa, polo que temos que asegurarnos de que chegue a todas as persoas traballadoras, garantindo a presenza de mulleres mediante a execución de accións positivas para ese efecto, a teor do art. 17.4 ET.

A través da Negociación colectiva garántese unha maior participación das mulleres na formación. Posibilitar a asistencia das mulleres en situación de excedencia ou redución de xornada nos programas de formación das empresas, impartición da formación en horarios laborais, establecer formación específica para mulleres coa finalidade de que accedan aos postos onde se atopan subrepresentadas, son medidas que van favorecer maior estabilidade na carreira profesional das mulleres.

Nalgúns plans de igualdade asinados por CCOO posibilitase que as mulleres que se atopan ausentes da empresa por motivo de permisos ou excedencias por coidados familiares accedan á formación; desta maneira asegúrase a actualización de coñecementos necesarios para acometer a súa tarefa, ou ben unha reciclaxe profesional especialmente con ocasión da súa incorporación.

CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL

Os datos avalan que en España seguen sendo as mulleres as que “concilian” a súa vida familiar e laboral, xa que son as principais tomadoras das excedencias e reducións de xornada para atender as necesidades de coidado de menores e persoas dependentes.

Estas saídas do mercado de traballo ou as reducións de xornada supoñen un descenso nas retribucións das mulleres, o que incide tanto na fenda salarial entre mulleres e homes e nos sistemas de protección social coma nas pensións futuras.

As propostas que se fagan neste tema teñen que ir encamiñadas á corresponsabilidade nas tarefas de coidados de menores e persoas dependentes, máis que en afianzar roles sexistas que repercuten negativamente no emprego, salario e condicións laborais das mulleres.

O uso das medidas de conciliación hai que facelas extensivas aos homes. Desta forma evítanse referencias estereotipadas, tanto explícitas como implícitas.

Hai que apostar pola ordenación flexible dos tempos de traballo e descanso, asegurando que os permisos e licenzas por coidado de criaturas e persoas dependentes vaian dirixidos a todo o cadro de persoal, homes e mulleres, de maneira que o foco de atención sexa a corresponsabilidade.

En relación á distribución irregular da xornada, os convenios colectivos deberán fixar a porcentaxe de xornada de traballo que poderá distribuírse ao longo do ano, xa que en defecto de pacto será do 10% establecido no ET, establecendo as garantías necesarias para salvagardar os dereitos individuais en materia de conciliación.

RETRIBUCIÓN: COMPLEMENTOS SALARIAIS

Na negociación colectiva ou no seu defecto no contrato individual, determinaráse a estrutura do salario, que deberá comprender o salario base e, no seu caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais da persoa traballadora, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán conforme aos criterios que para tal efecto se pacten.

A negociación colectiva deberá garantir a igualdade retributiva para os mesmos postos de traballo, para a mesma categoría profesional e para os traballos equivalentes coa finalidade de eliminar a fenda salarial.

Faise necesario realizar análises comparativas dos compoñentes retributivos coa finalidade de detectar as diferenzas de percepción nos complementos salariais e poder incluír as mulleres nos sistemas de incentivos. A experiencia ten demostrado que se trata dunha tarefa complexa, debido á negativa das empresas a proporcionar datos salariais completos que inclúan os complementos salariais e a que son poucas as empresas que realizaron unha valoración de postos de traballo non sexista ou neutra, de tal maneira que non se teña en conta o sexo da persoa que ten que ocupar o dito posto.

Por outra banda, as inercias na negociación colectiva ou a discrecionalidade con que as empresas outorgan determinados complementos persoais fóra da negociación colectiva, determinan que se perpetúen situacións de desigualdade salarial en todo o relacionado cos complementos salariais.

O peso destes últimos na nómina das mulleres é menor ca na nómina dos homes, ou dito doutra maneira, as mulleres non acceden aos mesmos complementos.

Por tanto, actuando sobre eles podemos eliminar unha parte importante da fenda salarial.

Os complementos de posto de traballo son percepcións recibidas en función das características do lugar onde se realiza a prestación laboral.

COMPLEMENTO DE PERIGOSIDADE

Este complemento é, xeralmente, discriminatorio porque os complementos de perigosidade ou penosidade, adoitan retribuírse a tarefas maioritariamente masculinizadas, como por exemplo o manexo de maquinaria, e non está asociado o dito complemento ao uso de produtos químicos, tanto por manipulación como por inhalación (sector de limpeza, téxtil, calzado, sanidade ou industria farmacéutica), tarefas normalmente feminizadas.

Por iso é preciso prestar atención na negociación do convenio para que o dito complemento se vincule non só con aquelas categorías que supoñan uso de maquinaria, senón tamén con aquelas nas cales se utilicen produtos químicos.

PLUS DE ABSENTISMO

As mulleres maioritariamente asumen as tarefas de cuidados familiares, son protagonistas do embarazo e a lactación así como son/poden ser vítimas da violencia de xénero. Estas situacións provocan ausencias ao traballo, de forma máis habitual ca nos homes; iso pode levar a que a empresa considere estas situacións como absentismo e, por tanto, penalizar as mulleres descontándolles este plus.

A suspensión por maternidade e por paternidade, permiso por lactación, risco por embarazo ou por lactación, así como a suspensión por violencia de xénero e ausencias xustificadas por este motivo, están totalmente protexidas legalmente e non poden considerarse absentismo. Outra cuestión son ausencias motivadas por atención a menores e familiares enfermos (acompañamento médico, titorías escolares, etc. que non estean contempladas como permisos no convenio colectivo).

Medidas que cómpre incluír:

- Recoller en convenio expresamente este tipo de situacións, e facer mención a que a lexislación igualitaria as protexe e non poden ser consideradas absentismo.
- Recoller en convenio permisos (atención escolar e médica) para favorecer a conciliación e corresponsabilidade familiar e laboral entre mulleres e homes, que eviten os prexuízos que sitúan as mulleres no centro das ausencias motivadas pola asunción, ás veces en exclusiva, das tarefas de cuidados.

Nunha sentenza recente do TS² considérase contrario a dereito considerar as seis semanas de descanso obrigatorio por maternidade como ausencias ou permisos retribuídos para os efectos do cobro de bonificacións ou remuneracións variables, xa que son as mulleres as que exclusivamente teñen o dereito do seu desfrute, o que as sitúa en desvantaxe para a súa percepción en relación aos homes.

PLUS DE NOCTURNIDADE

As mulleres que traballan en quenda de noite, e desta circunstancia poida resultar un risco para o seu embarazo e/ou a lactación, o empresario ou empresaria deberá cambialas de posto de traballo ou de función. A pesar de que legalmente debería conservar a retribución do seu posto de orixe, en ocasións deixan de cobrar o dito plus, ao considerar a empresa que non ten dereito a el.

2. St. TS do 27 de maio 2015.

Ante esta situación o convenio ten que recoller, expresamente, que as mulleres que se atopen nestas situacións (risco do posto de traballo sobre o embarazo ou lactación) non perdan o seu dereito ao plus de nocturnidade, xa que constitúe unha penalización e discriminación por razón de sexo.

Xustificación normativa

A Lei de prevención de riscos laborais no seu art. 26.2. e 26.4. recolle que no caso de risco para o embarazo deberase realizar unha adaptación das condicións ou do tempo de traballo. Se esta adaptación non fose posible, habería que recorrer ao cambio de posto de traballo. O cambio de posto de traballo estará suxeito aos supostos de mobilidade funcional do art. 39 do ET, e ten a traballadora dereito á retribución correspondente ás funcións que realice, salvo nos casos en que as funcións sexan inferiores, nos cales manterá a retribución do seu posto de orixe. En última instancia a adscrición a categorías ou grupos profesionais diferentes, farase conservando a traballadora en todo caso, e como mínimo, o seu dereito ao conxunto das retribucións do posto de orixe.

Nos criterios que se deben adoptar para eliminar a fenda salarial ademais de prestar atención aos complementos salariais deberemos ter en conta os seguintes criterios³:

- Suprimir os niveis salariais baseados na idade.
- Eliminar as dobres escalas salariais e salarios de entrada que teñan carácter permanente.
- Revisar as condicións para a percepción de complementos, prestacións e axudas sociais coa finalidade de detectar e suprimir aquelas desigualdades motivadas pola modalidade contractual ou data de entrada na empresa.
- Revisar as denominacións do posto de traballo e grupos profesionais, así como as descricións de funcións e tarefas coa finalidade de evitar un determinismo sexual nestas.
- Incrementar a transparencia nos sistemas retributivos e a participación da RLT na realización destes.
- Establecer o sistema retributivo en función da valoración de postos de traballo non sexista.
- A fenda salarial dispárase coas retribucións variables, e chega a un 46,3% se atendemos a outros conceptos retributivos como pode ser a retribución

3. Propostas para a acción sindical en negociación colectiva, Secretaría de Acción Sindical e Emprego CS CCOO.

variable⁴, polo que cómpre que este tipo de retribución non quede ao arbitrio das empresas; por tanto deberanse establecer mecanismos negociados coa RLT sobre os criterios de acceso a esta.

Outros complementos aos que se debe prestar atención son aqueles relacionados co esforzo, a habilidade, a atención e a concentración.

UTILIZACIÓN DE LINGUAXE NON SEXISTA NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Débense evitar cláusulas do tipo:

“Cláusula de xénero neutro: no texto do convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e as traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes, para o efecto de non realizar unha escritura demasiado complexa”.

“A posibilidade de que a utilización de modos de expresión non sexista, garantes da presenza da muller en plano de igualdade, puidese representar unha dificultade engadida á lectura e comprensión do presente convenio, move a manifestar aos asinantes deste texto, que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como os de traballador, empresario, delegado, afiliado, etc., é utilizada no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, salvo naqueles casos que por imperativo legal correspondan á muller”

Coidar unha redacción do convenio colectivo en linguaxe igualitaria é unha acción máis de igualdade que non suplanta, non substitúe e non exclúe outras accións e estratexias de igualdade.

4. Determinantes da Brecha salarial de género en España, Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade, 2012.



BIBLIOGRAFÍA

Agudo, J. et al (2013): *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres*. Secretaría Confederal da Muller e Igualdade de CCOO. Madrid.

Bravo, C. et al (2012): *Crisis y discriminación salarial de género*. Secretaría Confederal da Muller e Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Madrid.

Comisión Europea (2014): *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Luxemburgo: Oficina de Publicacións da Unión Europea.

Editorial Trabajadora (2013): “De mujeres y retrocesos”, *Trabajadora* nº46.

Nuño, L. (2013): “Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España”, *Gaceta Sindical* nº 20.

Recio, A. (2013): “El país de las desigualdades”, *Gaceta Sindical* nº 20.

Sánchez, E. (2013): “La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada”, *Colección Informes* nº 65.

Secretaría de Empleo e Migracións de CCOO (2011): *Mercado de Trabajo. Evolución 2007-2011*. CCOO. Madrid.

