

**LA BRETXA SALARIAL
DE GÈNERE:
ANÀLISI I PROPOSTES
SINDICALS PER A
LA NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA**



**LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE:
ANÀLISI I PROPOSTES SINDICALS
PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

Edició: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Elaboració: Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras

1a edició: Madrid, 2015

Disseny i maquetació: www.cobo-munarriz.com

Tradució: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

Dipòsit legal: M-28815-2015

LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE: ANÀLISI I PROPOSTES SINDICALS PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

ÍNDEX

Introducció	7
Principals continguts de l'Informe sobre la bretxa salarial de gènere: impacte, negociació col·lectiva i actuació sindical	9
Què és la bretxa salarial entre homes i dones?	9
Quins costos i beneficis implica aplicar la igualtat de remuneració?.....	10
Diferències en l'educació i la formació per motiu de gènere	11
Quines són les causes principals de la bretxa salarial?	13
Orientacions per a la detecció de factors que incideixen en la bretxa salarial a les empreses	16
Convenis col·lectius	16
Plans d'igualtat	27
Algunes qüestions que cal tenir en compte.....	29
Aportacions sobre la bretxa salarial fetes per delegades i delegats sindicals	32
Propostes d'intervenció en la negociació col·lectiva per reduir la bretxa salarial	36
Bibliografia	45

LLISTA D'ABREVIACIONS:

BOE: Butlletí Oficial de l'Estat

ET: Estatut dels treballadors

LOIEMH: Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

REGCON: Registre de Convenis

RLT: Representació legal dels treballadors

TJUE: Tribunal de Justícia de la Unió Europea

TS: Tribunal Suprem

UE: Unió Europea

INTRODUCCIÓ

Aquesta guia suposa l'última publicació en relació amb la bretxa salarial entre homes i dones que es realitza en el projecte ACCTIOON EQUAL PAY, que la Secretària de la Mujer e Igualdad està portant a terme sota l'aplicació del mecanisme financer EEE2009-2014 en el programa "Igualtat de gènere i conciliació de la vida familiar i la laboral", aprovat el 31 de maig del 2013. Aquest programa té com a finalitat, a llarg termini, contribuir a la reducció de les desigualtats econòmiques i socials a l'espai econòmic europeu per mitjà, entre d'altres, de l'objectiu de promoció de la igualtat entre dones i homes en la vida laboral, amb especial atenció a la reducció de la bretxa salarial.


La guia recull els continguts i les conclusions principals de l'estudi sobre la bretxa salarial de gènere, realitzat en aquest mateix projecte. Va dirigida a les delegades i delegats sindicals i també als integrants de les meses de negociació, i posa èmfasi en diversos aspectes que incideixen en la bretxa salarial i en com dotar aquestes persones de mecanismes de detecció i correcció d'aquesta bretxa a través de la negociació col·lectiva.

Pretenem que sigui un document senzill, perquè les persones que afronten la negociació col·lectiva i que realitzen les plataformes de negociació col·lectiva situïn l'eliminació de la bretxa de gènere com una prioritat sindical, a banda de cridar l'atenció sobre determinats aspectes —com la contractació, la promoció, la classificació professional, els sistemes retributius, la formació i la conciliació de la vida familiar—, els quals, essent el nucli de negociació a les empreses, incideixen de manera directa en la bretxa salarial.

Hi ha més actuacions per combatre la bretxa salarial, com són les polítiques públiques d'activació de l'ocupació de dones i d'increment de la coresponsabilitat, però hem considerat que el que calia era incidir en la proximitat del món del treball, és a dir, en les empreses, i sabem que operant sobre les condicions laborals de les dones també incidirem en el tancament progressiu de la bretxa salarial.

Aquesta guia sindical, dirigida a delegades i delegats sindicals, presenta, de manera sistemàtica, ordenada i accessible:

1. Els principals continguts de l'Informe sobre la bretxa salarial de gènere: impacte, negociació col·lectiva i actuació sindical.
2. Les orientacions per a la detecció de factors que incideixen en la bretxa salarial a les empreses. Aquestes orientacions estan basades en els continguts de convenis col·lectius, de plans d'igualtat i d'aportacions dels delegats i delegades.
3. Les propostes de CCOO per combatre la bretxa salarial de gènere mitjançant l'actuació sindical i la negociació col·lectiva.



PRINCIPALS CONTINGUTS DE L'INFORME SOBRE LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE: IMPACTE, NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ACTUACIÓ SINDICAL

QUÈ ÉS LA BRETXA SALARIAL ENTRE HOMES I DONES?

Es coneix com a bretxa salarial entre homes i dones la **diferència existent entre els salaris percebuts per les persones treballadores d'ambdós sexes calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora de tots els treballadors i treballadores**¹.

Generalment, les dones de la UE guanyen al voltant d'un 16% menys per hora que els homes. La bretxa salarial entre homes i dones no és la mateixa a tot Europa: és inferior al 10% a Eslovènia, Malta, Polònia, Itàlia, Luxemburg i Romania, però superior al 20% a Hongria, Eslovàquia, la República Txeca, Alemanya, Àustria i Estònia. Encara que la bretxa salarial entre homes i dones s'ha reduït lleugerament durant l'última dècada, hi ha alguns països on s'ha incrementat (com ara Hongria i Portugal).

La bretxa de remuneració entre homes i dones pot fer referència a les diferències dels ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Normalment, la bretxa de remuneració entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això és perquè les dones solen realitzar feines remunerades durant menys hores que els homes, ja que aquestes segueixen tenint més responsabilitats familiars i domèstiques. La bretxa de remuneració entre homes i

1. Definició de la Comissió Europea.

dones abasta les diferències d'ingressos entre homes i dones, la qual cosa inclou: a) la remuneració en metàl·lic o en espècie pagada a un treballador o treballadora per la feina realitzada; b) els ingressos nets procedents de la feina per compte propi, i c) els ingressos totals de la feina per compte aliè i la feina per compte propi.

QUINS COSTOS I BENEFICIS IMPLICA APLICAR LA IGUALTAT DE REMUNERACIÓ?

L'equitat salarial presenta diferents beneficis:

1. Millors pràctiques de contractació i selecció. La igualtat salarial genera pràctiques de contractació i selecció més eficaces, una formació contínua més eficaç, una millora en els índexs de retenció dels nous treballadors i treballadores, i un millor rendiment dels treballadors i treballadores nous.
2. La identificació d'exigències subestimades en feines dominades per dones. La contractació que s'atingui a aquestes exigències aconseguirà més qualitat dels productes i dels serveis, i més flexibilitat interna. Això es deu a la identificació de capacitats que es poden transferir entre feines en les quals predominen les dones i aquelles en les quals predominen els homes.
3. Un entorn de treball millor, basat en els principis d'igualtat. Això aporta més satisfacció i més compromís amb l'organització.
4. Augment de la reputació de les empreses i del seu atractiu. Això suposa menys costos de contractació per al personal qualificat i llocs que romanen menys temps vacants pel fet de ser més atractius.
5. Millora de les relacions laborals. L'equitat salarial implica menys disputes, una resolució de queixes i disputes més ràpida, així com una negociació més eficaç dels convenis col·lectius.
6. Més autonomia econòmica de les treballadores. Per a les treballadores implica més certesa econòmica i fa que hi hagi més dones amb capacitats idònies a disposició de l'empresa.
7. Disminució dels costos legals i de les sancions. Les persones ocupadores eviten les denúncies per discriminació salarial i igualtat de remuneració, les quals poden desembocar en indemnitzacions substancials i, alhora, consumir molt temps. La igualtat de remuneració pot oferir una certa protecció contra la caiguda dels preus de les accions de les empreses, així com millorar-ne la imatge i la reputació.
8. Una política salarial més coherent. Una estructura salarial equilibrada i basada en el valor de les tasques estalvia temps al personal que gestiona el sistema de pagaments i ofereix una distribució més eficient de la càrrega salarial entre les diferents feines.

En general, les dones es beneficien d'un sistema més just de reconeixement i remuneració; les seves famílies se'n beneficien econòmicament; les persones ocupadores se'n beneficien pel fet de comptar amb les persones adequades amb les capacitats idònies, i la societat es beneficia tant de la justícia social com de la productivitat.

S'han produït alguns avenços, tot i que lentament, en el camí cap a la reducció de la bretxa salarial entre homes i dones, si bé es calcula que amb l'índex actual d'avançament es tardarien 75 anys a fer desaparèixer la diferència. La bretxa sol ser més gran als països amb una incidència alta d'ocupació a temps parcial, en els quals les dones solen estar sobrerrepresentades. Aquest és el cas del Regne Unit o dels Països Baixos.

DIFERÈNCIES EN L'EDUCACIÓ I LA FORMACIÓ PER MOTIU DE GÈNERE

En general, la bretxa per motiu de gènere en l'educació s'ha reduït, i els èxits educatius de les dones han estat notables. No obstant això, en alguns països les dones solen tenir menys anys d'escolarització que els homes. Això és perquè es considera que l'educació de les nenes és menys útil o menys beneficiosa des del punt de vista econòmic que la dels nens. A més, les nenes acostumen a ser les primeres a les quals no es deixa anar a l'escola perquè s'ocupin de les tasques domèstiques o perquè tinguin cura dels familiars malalts. Per aquest motiu, les dones tenen accés a menys feines, pitjor qualificades i pitjor remunerades. Els estereotips sexistes i la pressió social també solen orientar nens, nenes, homes i dones cap a diferents tipus d'educació i formació, la qual cosa fa que les dones tinguin un ventall menor d'oportunitats d'educació i formació.

□ Diferències de gènere en l'experiència laboral

Les dones treballen de manera més intermitent que els homes. Sovint abandonen la població activa a causa de les seves responsabilitats maternes, encara que hi ha un nombre creixent de dones que romanen en el mercat laboral després de donar a llum. La pèrdua de capacitats per les interrupcions en l'activitat laboral penalitza tant les dones com els homes, però és més gran en el cas de les dones. A diferència dels homes, quan les dones tornen a la feina solen perdre l'accés a les ocupacions que estan a l'altura de les seves qualificacions.

□ Segregació laboral per motiu de gènere

Les dones treballen en sectors i en llocs de treball menys variats i pitjor remunerats que els homes. Això es denomina segregació professional horitzontal. Les dones tre-

ballen, per exemple, com a secretàries, infermeres o cuidadores de dia, que són feines que, normalment, estan més mal pagades que aquelles que són realitzades per homes, com per exemple les tasques de camioner, maquinista o miner. Això, sovint, és el resultat d'estereotips sexistes sobre el tipus de tasques que són «idònies» per a les dones.

Les dones estan infrarepresentades en els nivells salarials superiors i se les manté en posicions de nivell inferior. Això es denomina segregació professional vertical. Té lloc, fins i tot, en sectors en què la majoria de la mà d'obra és femenina, com en el cas del sector sanitari i del sector educatiu. Les feines en les quals predominen les dones (definides habitualment com a feines en què més del 60% de les persones que hi treballen són dones), normalment, estan pitjor remunerades i valorades que aquelles en les quals predominen els homes. Els salaris inferiors desanimen els homes a ocupar aquestes feines. Com a resultat, les dones es concentren en feines diferents de les dels homes. Això reforça la visió que els sous baixos es deuen a factors del mercat i a requisits de capacitats més que a la infravaloració de feines. Sovint se subestimen les capacitats de les dones, ja que es considera que responen a característiques femenines «naturals» en lloc d'adquirir-se amb l'experiència o la formació. La classificació de feines «qualificades» o «no qualificades» també amaga, sovint, un perjudici per raó de sexe.

□ Treball a temps complet i a temps parcial

La majoria de treballadores a temps parcial són dones. Als països de l'OCDE, les dones representen quasi tres de cada quatre persones que exerceixen una ocupació a temps parcial, cosa que pot contribuir a les bretxes de remuneració. La discriminació pot ser de tipus directe, quan el salari per hora del treball a temps parcial és inferior al del treball a temps complet, o indirecte, per exemple, quan els límits inferiors de salaris establerts per a les contribucions a les assegurances nacionals van en detriment dels treballadors a temps parcial.

□ Mida de l'empresa i índex de sindicació

També hi ha diferències entre les empreses que contracten homes i dones. La mida de les empreses que contracten principalment dones habitualment és inferior a la de les empreses que ocupen homes principalment, i l'índex de sindicació generalment també és menor. Els nivells salarials solen ser inferiors a les empreses petites i amb un índex de sindicació baix.

Quins efectes té la bretxa salarial al llarg de la vida de la ciutadania?

L'impacte que la bretxa salarial té sobre les dones és que obtenen menys ingressos al llarg de la seva vida, fet que condueix a pensions més baixes i a un major risc de pobresa a la tercera edat. El 2012, el 21,7% de les dones a partir de 65 anys estaven en risc de pobresa davant del 16,3% d'homes de la mateixa edat.

Quines diferències hi ha entre homes i dones en la manera de treballar?

La taxa mitjana d'ocupació entre les dones d'Europa se situa en el 63% davant del 75% dels homes amb edats compreses entre els 20 i els 64 anys.

Les dones constitueixen la majoria de les persones treballadores a temps parcial de la UE. Un 34,9% de dones treballen a temps parcial davant només el 8,6% dels homes. Tot això repercuteix negativament en el desenvolupament de les seves carreres professionals, la seva formació, el seu dret a una pensió i les seves prestacions per desocupació, la qual cosa té, al mateix temps, efectes sobre la bretxa salarial.

QUINES SÓN LES CAUSES PRINCIPALS DE LA BRETXA SALARIAL?

La bretxa salarial entre homes i dones constitueix un problema complex en el qual intervenen moltes causes que solen estar interrelacionades. El fet que avui segueixi existint és a causa de desigualtats de gènere més àmplies en l'àmbit econòmic i social.

1. La discriminació en el lloc de treball

Es donen casos en què homes i dones no reben el mateix salari a pesar de fer una feina del mateix valor. Aquests casos podrien ser una conseqüència de l'anomenada *discriminació directa*, que consisteix simplement que les dones reben un tracte menys favorable que els homes. Alternativament, podrien estar causats per certes polítiques o pràctiques que, si bé no es van dissenyar amb finalitats discriminatòries, condueixen a una desigualtat en el tracte dispensat a homes i dones. Ambdós tipus de discriminació estan prohibits per la legislació de la UE, però lamentablement encara persisteixen en alguns llocs de treball.

2. Diferents feines, diferents sectors

Les dones i els homes desenvolupen treballs diferents i, sovint, treballen en sectors diferents. En el sector sanitari, les dones constitueixen el 80% de totes les persones treballadores. Els sectors en què les dones predominen ofereixen salaris més baixos que aquells en què predominen els homes.

El fet que les dones suportin el pes de la feina no remunerada de la llar i de la cura dels infants fa que tendeixin a treballar menys hores. Així mateix, general-

ment, treballen en sectors i en ocupacions on poden conciliar la seva vida laboral i la familiar. Com a resultat, les dones tendeixen a desenvolupar ocupacions a temps parcial i tenen més probabilitats de ser contractades en feines de remuneració baixa i de no ser designades per a llocs de responsabilitat.

3. Pràctiques laborals i sistemes salarials

A les dones i als homes no se'ls apliquen les mateixes pràctiques laborals. Això passa, per exemple, en l'àmbit de la formació i del desenvolupament professional. Les diferents formes de remuneració per a les persones treballadores (per exemple mitjançant pagues extres, prestacions i complements per rendiment) així com l'estructura real dels sistemes salarials poden donar lloc a condicions de remuneració diferents per a les persones treballadores del sexe masculí i del femení. Sovint, aquesta discriminació sorgeix arran de diversos factors culturals i històrics, els quals influeixen en la forma en què es fixen els salaris. Aquest sostre de vidre, tal com se l'ha denominat, impedeix que les dones aconseguixin llocs de més retribució.

4. La infravaloració de la feina i les capacitats de les dones

Les competències i les capacitats de les dones estan, sovint, infravalorades, especialment en les ocupacions en què predominen. Això es tradueix en pitjors condicions de remuneració per a les dones. Quan les dones constitueixen la majoria de les persones que treballen en una ocupació determinada reben salaris més baixos. En el cas dels homes, passa justament el contrari: com més gran és el seu predomini en una ocupació determinada més elevats són els seus salaris. Les capacitats de les dones sovint s'infravaloren perquè es considera que reflecteixen característiques «femenines», en lloc de capacitats i competències adquirides. Aquests factors poden originar una predisposició basada en el gènere a l'hora de fixar els salaris i d'avaluar el valor de la feina que porten a terme homes i dones.

5. La presència escassa de dones en llocs de lideratge i d'alt nivell

Les dones tenen una representació baixa en els àmbits de la política i de l'economia. Només un terç dels científics i enginyers d'Europa són dones. Fins i tot en els sectors dominats per dones, aquestes es troben infrarepresentades als llocs de responsabilitat, en particular, en els de nivell més alt. El 2013, les dones van constituir només el 17,8% dels membres de juntes directives de les principals empreses que cotitzen a la borsa al territori de la UE i van ocupar únicament el 4,8% dels llocs de direcció d'aquestes juntes. La proporció de dones en el càrrec de consellera delegada va ser encara més baixa: un 2,8%.

6. Tradicions i rols de gènere

Les tradicions i els rols de gènere determinen el paper que dones i homes desenvolupen en la societat, i comencen de ben joves. Aquestes tradicions i aquests rols poden influir, per exemple, en l'elecció dels estudis feta pels nois i per les noies. Aquestes decisions es veuen influïdes per suposicions i per valors tradicionals sobre les feines que poden desenvolupar ells i elles. Hi ha estudis que demostren que les dones que ocupen llocs d'alt nivell en sectors amb predomini femení reben salaris considerablement més baixos que les dones situades a la part més alta de l'escalafó en sectors típicament masculins.

7. Conciliació de la vida laboral i la familiar

Les dones treballen menys hores i, sovint, ho fan a temps parcial, per poder compaginar les seves responsabilitats familiars amb el desenvolupament d'una feina remunerada.

Les oportunitats que les dones tenen de poder progressar a les seves feines i de rebre un major salari també es veuen afectades per les seves responsabilitats familiars.

La bretxa salarial entre homes i dones s'incrementa quan les dones tenen fills i filles, i quan treballen a temps parcial.

Les dones ocupen més temps que els homes en les tasques domèstiques i en la cura de persones, mentre que són pocs els homes que s'acullen a una baixa paternal o treballen a temps parcial. Encara que els homes passin més hores que les dones al lloc de treball, si se sumen les hores de feina remunerades i no remunerades que fa la dona, el resultat és una jornada laboral considerablement més llarga que la dels homes.

Per a més informació sobre la bretxa salarial a la UE, Noruega i Espanya així com sobre la legislació internacional i nacional es pot consultar l'**Informe sobre la bretxa salarial de gènere: impacte, negociació col·lectiva i actuació sindical**, que es pot trobar a l'adreça següent

http://www.coo.es/Proyecto_Acctioon_Equal_Pay

També hi ha el monogràfic de *Trabajadora*, número 54, disponible a la mateixa adreça:

http://www.coo.es/Proyecto_Acctioon_Equal_Pay



ORIENTACIONS PER A LA DETECCIÓ DE FACTORS QUE INCIDEIXEN EN LA BRETXA SALARIAL A LES EMPRESES

16

Els interlocutors socials disposen de dues eines fonamentals per minimitzar i/o eradicar la bretxa salarial: els convenis col·lectius i els plans d'igualtat.

CONVENIS COL·LECTIUS

Entre l'1 de gener i el 30 de juny del 2015, s'han publicat 57 convenis en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. A continuació es presenta un recorregut pel contingut d'aquests convenis per detectar redaccions d'articles relatius a àrees com contractació, promoció, formació, salari... que puguin ser millorables o que constitueixin bons exemples pel que fa a la seva vinculació amb la igualtat entre homes i dones.

ÀREES D'INTERVENCIÓ:

COMPROMÍS

- Conveni publicat en el BOE número 77, el 31 de març del 2015

Article 46. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones:

«[...] La negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contracta-

des les persones del sexe menys representat en el grup o en la categoria professional de què es tracti. Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés al grup, a la categoria professional o al lloc de treball de què es tracti.»

Cal incidir en la importància de concretar per mitjà d'accions positives el contingut que l'article 46 de la llei deriva a la negociació col·lectiva, més enllà de transcriure en el conveni el que estableix legalment. Aquests tipus de clàusules declaratives, que no desenvolupen ni especifiquen com es duran a terme, n'impedeixen una posterior avaluació; al mateix temps, ocasionen una pèrdua d'oportunitats en el moment de la negociació del conveni per introduir mesures d'igualtat que incidixin en la contractació, la promoció i la formació.

MIDA DE L'EMPRESA

Exemple de redacció positiva:

- Conveni sectorial publicat en el BOE número 77, el 31 de març del 2015

Article 44. Igualtat d'oportunitats:

*«Les empreses amb més de **150 treballadors** i treballadores que tinguin un centre de treball o més estan obligades a elaborar i aplicar plans d'igualtat que prevegin l'establiment de mesures d'acció positiva. La resta de les empreses hauran d'implantar, en el marc de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, mesures d'acció positiva per contribuir a l'objectiu de la igualtat i no-discriminació a les empreses, sempre en el marc del que determini aquest conveni col·lectiu i de manera negociada amb la representació legal dels treballadors i treballadores.»*

L'extensió de l'obligació de negociar plans d'igualtat en empreses amb una plantilla inferior a 250 persones és una bona pràctica per incloure en els convenis col·lectius, i és especialment important en els convenis col·lectius sectorials, ja que el que prescriuen és d'obligat compliment a les empreses.

Amb això es resoldria, en part, l'absència de polítiques d'igualtat que es pot produir a les empreses que no estan obligades a negociar un pla d'igualtat. Aquestes clàusules es poden introduir en qualsevol tipus de conveni, tot i que és més freqüent que es faci en convenis de sector.

CONTRACTACIÓ

- Conveni publicat en el BOE número 78, l'1 d'abril del 2015

Article 18. Admissió de personal:

«Davant la necessitat d'admissió de personal per part de l'empresa, excepte el que correspon a personal directiu, aquesta admissió serà de la següent manera:

[...]

*5. Una vegada classificats els exàmens, i sempre que es donin en igualtat de circumstàncies qualificadores, es proveirà la plaça d'acord amb els **usos i costums a l'empresa.**»*

Mitjançant la negociació col·lectiva es pot incidir en aspectes determinants de la contractació, com el tipus de contracte o l'establiment de preferències en la contractació de persones d'acord amb els termes que estableix l'article 17 de l'ET.

Amb la finalitat de millorar la qualitat en la contractació de les dones i trencar la segregació horitzontal i vertical que es produeix a les empreses, es fa necessari l'establiment de clàusules que limitin la seva discrecionalitat, ja que alguns dels seus usos i costums poden perpetuar situacions de desigualtat. Les nostres accions han d'anar dirigides a evitar les discriminacions per raó de sexe en les ofertes d'ocupació, en les sol·licituds d'ocupació, en les proves professionals... així com a establir els criteris de conversió de contractes temporals en indefinits o de contractes a temps parcial en jornades completes.

PROMOCIÓ

- Conveni publicat en el BOE número 35, el 10 de febrer del 2015

Article 27. Promoció interna:

*«El personal indefinit de plantilla gaudirà de preferència per cobrir les vacants definitives que es produeixin de categoria superior a la que tingui, sempre que acrediti tenir els coneixements i les competències suficients per ocupar aquesta vacant. En igualtat de condicions s'ha de considerar l'**aptitud** o el **rendiment** entre les persones seleccionades.»*

Aquest article no és discriminatori, si bé de la frase final es desprèn que la selecció final queda subjecta a la decisió d'un tercer. Aquí hauria calgut incloure que en cas d'«igualtat d'aptitud i/o rendiment se seleccionarà la persona del sexe menys representat».

- Conveni col·lectiu publicat en el BOE número 36, l'11 de febrer del 2015

Article 8. Ascensos i baixes:

*«Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que evitin situacions de discriminació, i **es poden** establir mesures d'acció positiva per eliminar o compensar possibles situacions de discriminació.»*

En aquest cas hauria estat més adequada la redacció següent: «Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que evitin situacions de discriminació, i cal adoptar mesures d'acció positiva per eliminar o compensar possibles situacions de discriminació.»

- Conveni publicat en el BOE número 90, el 15 d'abril del 2015

Article 14. Tribunal i proves de capacitació:

«La capacitació, tant per a promocions com per cobrir vacants de personal de l'empresa, s'ha de demostrar a través d'un examen, per al qual es constituirà un tribunal qualificador. [...]»

*Per a la puntuació final, aquest tribunal tindrà en compte l'**antiguitat** dels candidats i candidates, a l'**únic efecte de desfer supòsits d'igualtat de punts.**»*

Aquesta fórmula pot contenir una discriminació indirecta, ja que els que de manera habitual acumulen l'antiguitat a les empreses solen ser els homes, per la qual cosa dificulta a les dones l'accés a les promocions.

- Conveni publicat en el BOE número 102, el 29 d'abril del 2015

Article 14. Promoció professional:

*«1. La promoció, dins de cada grup professional, l'ha de fer la **direcció de l'empresa**, després de consultar la representació legal dels treballadors de l'empresa, prenent com a referència fonamental el **coneixement de les tasques bàsiques del lloc de treball que s'ha de cobrir**, l'experiència en les funcions assignades a aquest lloc o similars, els **anys de prestació de serveis a l'empresa**, la **idoneïtat per al lloc** i les facultats organitzatives de l'empresa. Els representants dels treballadors i treballadores podran designar un dels seus membres perquè participi en el procés selectiu.»*

En aquest cas, la promoció queda a discreció de l'empresa. Les característiques que s'han d'examinar per seleccionar la persona es mouen entre la subjectivitat i l'antiguitat. La subjectivitat de les persones pot estar influenciada pels estereotips

de gènere i pot interferir en perjudici de les dones, de manera que sempre haurem apostar per garantir l'objectivitat dels processos de promoció.

- Conveni sectorial publicat en el BOE número 146, el 19 de juny del 2015

Article 71. Vacants i promocions:

*«Quan es produeixi una vacant, s'ha de posar en coneixement de la representació legal dels treballadors i treballadores, que vetllarà perquè el procés de selecció atengui a criteris objectius, en concret, mèrit, formació i antiguitat. En cas d'**igualtat de capacitat** entre els aspirants, es **tindrà en compte l'antiguitat**.»*

Per damunt de l'antiguitat haurien d'haver prevalgut altres criteris, com els mèrits, la capacitat per exercir les tasques, la qualificació exigida, tenint sempre com a objectiu garantir la presència equitativa de dones a tots els llocs, categories i funcions en què es trobin subrepresentades.

Exemples de redaccions en positiu:

- Conveni publicat en el BOE número 49, el 26 de febrer del 2015

Article 10. Ingressos i vacants:

«Els requisits de caràcter personal que es puguin exigir per a la cobertura de places han d'excloure qualsevol tipus de condició de caràcter discriminatori. Les representacions sindicals, en els casos de promoció interna i a través de la Comissió d'Igualtat, tindran accés a la informació necessària, per vetllar per la no-discriminació i el respecte a la diversitat.»

La participació de la Comissió d'Igualtat, la presència de representants sindicals en els tribunals d'ascensos... són positives a l'hora de garantir el principi d'igualtat en les promocions.

- Conveni publicat en el BOE número 55, el 5 de març del 2015

Article 53. Places vacants:

«En cas que hi hagi una plaça vacant o un nou lloc de treball, si hi ha igualtat de mèrits i circumstàncies, cal donar prioritat als empleats o empleades de la companyia per als quals l'ocupació d'aquesta vacant o lloc de treball suposi una promoció respecte de la seva categoria professional actual.

Per això, s'ha d'informar els representants dels treballadors i treballadores l'existència d'aquesta vacant perquè qualsevol empleat o empleada pugui optar-hi.»

Tot i que és una redacció bona, no s'ha tingut en compte la possibilitat d'empat per mèrit i circumstàncies, però entre persones de diferent sexe. Acció positiva cap al sexe menys representat.

Els criteris de promoció han de ser al més objectius possible (mèrits, formació, vida professional...) i han de tractar de potenciar el desenvolupament de la carrera professional de les dones i el seu accés a càrrecs directius.

FORMACIÓ

En el període analitzat no s'han trobat clàusules que reforcin la presència de dones en la formació orientada a la promoció i impartida a les empreses. La connexió directa entre formació, promoció i classificació professional converteixen la formació en una de les claus per trencar les segregacions que hi ha a les empreses.

Les nostres accions han d'anar dirigides a assegurar la participació de les dones en totes les accions formatives, fins i tot quan es tracti de temes o de funcions masculinitzades.

SALARI

■ Conveni publicat en el BOE número 35, el 10 de febrer del 2015

Article 47. Drets fonamentals. Principi d'igualtat:

«Ambdues parts es comprometen, en compliment de l'AMAC i la legislació vigent, a vetllar per la igualtat de retribucions per feines d'igual valor i per la no-discriminació en cap dels supòsits previstos en l'article 14 de la Constitució espanyola.»

En aquest cas es considera que, si bé és una pràctica habitual..., seria més correcte esmentar tota la legislació vigent, i no només referir-se a la Constitució espanyola.

En aquest cas es consideraria el fet d'esmentar l'article 28 de l'ET així com l'article 46 de la LOIEMH, que fa referència a les retribucions.

Les clàusules sobre la retribució han de ser examinades sempre sota la perspectiva de gènere, ja que podria donar-se el cas que la seva aplicació generés discriminacions indirectes per raó de gènere, les quals operen sota criteris d'aparent neutralitat encara que tenen un impacte desigual en homes i dones.

■ Conveni publicat en el BOE número 78, l'1 d'abril del 2015

Article 2:

«A l'empara del que disposa l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors i davant la dispersió de criteris recollits en els diferents convenis col·lectius aplicables a cada un dels centres de treball en els quals l'empresa [...] exerceix la seva activitat, cal tenir com a criteri principal que per la mateixa feina, igual salari i condicions, i realitzar una unificació de criteris i drets i obligacions entre l'empresa i els seus treballadors i treballadores.»

L'article 28 de l'ET estableix la igualtat salarial per a feines d'igual valor, és a dir, se supera el concepte de feines iguals i es garanteix la igualtat salarial. Això implica que la tasca realitzada per homes i dones pot comportar un contingut diferent amb exigències de qualificació o capacitat diferent, però és d'igual valor i per això ha de rebre la mateixa remuneració.

Per tant, es fa necessària la inclusió de manera correcta del que estableix l'ET, a més de realitzar una valoració dels llocs de treball de manera objectiva i neutra que ometi les característiques personals de qui hagi d'ocupar el lloc, i se centri en les funcions i les competències requerides.

22

Article 8. Complement d'antiguitat:

«De resultes de la declaració de principis establerta en l'article 2 d'aquest conveni, el mateix salari per la mateixa feina, s'acorda la no-existència de plus d'antiguitat.»

No es tracta d'eliminar el complement salarial d'antiguitat, sinó d'establir mecanismes de retribució que compensin les desigualtats que aquest complement pugui originar.

Article 11. Plus d'assistència:

«S'estableix un plus d'assistència que serà meritat per cada jornada efectivament treballada de dilluns a divendres; s'estableix per una quantitat fixa igual per a tots, per grup professional dins del personal d'obra, i és una quantia fixa de 10 euros.»

Article 15. Plus de guàrdia:

«Es defineix com el complement salarial al qual tenen dret els treballadors o treballadores designats per l'empresa per a l'atenció de possibles urgències sol·licitades pels clients de l'empresa, sempre que s'arribi a realitzar un treball efectiu a favor del client. Es paga a raó de la quantitat de 30 euros; a més d'això percebrà la quantitat corresponent a l'hora de treball.»

Els complements i els plusos suposen un pes menor en el conjunt de retribucions de les dones que en el dels homes, i és en aquests on més possibilitats hi ha que es produeixi un impacte desigual entre homes i dones.

El plus d'assistència i el plus de reserva aquí exposats podrien donar origen a desigualtats retributives si no s'estableixen els mecanismes correctors adequats.

Pel que fa a aquest punt caldria preguntar-se:

- Què passa amb les dones que es troben en el període de descans obligatori per maternitat de sis setmanes que la Llei estableix i que no és de lliure disposició de la treballadora?
- Quin tipus de treballadors són els designats per rebre el plus de guàrdia? Es té en compte que les treballadores tenen menys disponibilitat per atendre les urgències a causa de la imposició social d'una major dedicació a les tasques de cura?

■ Conveni publicat en el BOE número 40, el 16 de febrer del 2015

Article 10:

«L'empresa s'ajustarà al principi general segons el qual per les mateixes feines i funcions, igual categoria professional i igual salari, sense distinció de sexes.»

Sempre insistirem a les empreses sobre la necessitat d'esmentar la LOIEMH quan parlem d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que és la Llei que desenvolupa i defineix aquest principi, a més d'introduir el concepte correcte de per a feines d'igual valor, la mateixa retribució, tal com el defineix l'article 28 de l'ET.

REFERÈNCIA A LA LOIEMH

■ Conveni sectorial publicat en el BOE número 29, el 2 de febrer del 2015

En l'article 11, d'organització del treball, s'esmenta el compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i els reglaments que la desenvolupen, i la promoció de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Aquest conveni, tot i tractar en l'article 12 el principi general d'igualtat i no-discriminació i conciliació de la vida familiar i la laboral, no esmenta la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 12.2:

«a) Vetllar perquè tant les dones com els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats quant a l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament de la seva feina.»

- b) *Vetllar perquè les dones treballadores s'equiparin als homes en tots els aspectes salarials, de manera que per la mateixa feina, les dones sempre tinguin la mateixa retribució.*
- c) *Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguin cap menció que indueixi a pensar que aquestes ofertes es dirigeixen exclusivament a persones d'un sexe o altre.*
- d) *Els procediments de selecció que impliquin promoció hauran de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.*
- e) *En matèria de contractació, es promourà que pels mateixos mèrits i capacitats es prevegi positivament l'accés del gènere menys representat en les categories professionals de què es tracti.*
- f) *En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés a les accions formatives.»*

Aquests principis inspiradors es poden agrupar en dues categories:

- Acció positiva: els principis de **c** a **f**.
- Declaració d'intencions: els principis **a** i **b**. Aquests dos principis s'haurien d'haver redactat com a accions positives.

Exemple de redacció dels principis **a** i **b**:

- *Perquè tant les dones com els homes gaudeixin d'igualtat d'oportunitats quant a l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament de la seva feina, s'implantaràn mesures d'acció positiva destinades al sexe menys representat.*
- *Realització anual d'anàlisis salarials (desglossament del salari base i dels complements per sexes) per garantir que les dones treballadores s'equiparin als homes en tots els aspectes salarials, de manera que per la mateixa feina les dones sempre tinguin la mateixa retribució.*

■ Conveni publicat en el BOE número 49, el 26 de febrer del 2015

Article 37. Igualtat i no-discriminació:

«Ambdues parts es comprometen a vetllar pel compliment dels principis d'igualtat i no-discriminació pel que fa al reclutament, la selecció, la distribució, la promoció i altres condicions laborals del personal afectat per aquest acord.»

Sempre cal esmentar la llei d'igualtat, que és on es recull el principi d'igualtat i no-discriminació, se'n defineix l'àbast i es regulen les accions positives per eliminar les situacions de discriminació.

■ Conveni publicat en el BOE número 79, el 2 d'abril del 2015

Article 6. Norma no discriminatòria:

*«2. Totes les referències realitzades a treballadors, fills, interessats i qualsevol altra d'aparent gènere masculí, es redacten així per buscar la **major simplificació en la redacció del text**, i s'entenen efectuades en **gènere neutre**, és a dir, també referides al gènere femení, excepte en aquells casos en què, per imperatiu legal, corresponguin a la dona.»*

No s'ha d'utilitzar la llengua només i exclusivament en masculí. En català no existeix el gènere neutre. Una redacció només en masculí implica un ús discriminatori, encara que s'utilitzi amb bona voluntat.

A continuació es transcriu un exemple de bona redacció en matèria de negociació col·lectiva sectorial que marca els mínims que cal seguir en les posteriors negociacions en l'àmbit de les empreses.

■ Acord laboral d'àmbit estatal sectorial publicat en el BOE número 121, el 21 de maig del 2015

Article 45. No-discriminació en les relacions laborals:

[...]

«Les mesures per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes, incloses les d'acció positiva, són les següents:

1. Accés a l'ocupació. Ningú no pot ser discriminat per raó de sexe en l'accés a la feina. Les ofertes d'ocupació han de fer-se, en tot cas, tant a homes com a dones, i no poden excloure, directament o indirectament, cap treballador o treballadora per raó del seu sexe. Les proves de selecció de personal que realitzen les empreses no poden establir cap diferència o avantatge relacionat amb el sexe de les persones que aspirin a la selecció. La contractació laboral no pot quedar determinada en atenció a la condició del sexe del treballador o treballadora, excepte en el cas concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat que puguin establir-se en l'àmbit de l'empresa.

[...]

3. *Promoció professional. En matèria de promoció professional i ascensos, s'ha de promoure, mitjançant la introducció de mesures d'acció positiva, la superació del dèficit de presència de dones, en el supòsit que n'hi hagi, en les categories i els grups professionals més qualificats o, si escau, del gènere menys representat.*

4. *Formació professional. En les accions formatives de les empreses al seu personal cal garantir l'accés amb respecte absolut al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. A aquest efecte es poden establir quotes, reserves o altres avantatges a favor dels treballadors del sexe menys representat, en l'àmbit al qual vagin adreçades les accions de formació professional.*

5. *Retribució. Per a una mateixa feina o per a una feina a la qual s'atribueix un mateix valor s'ha d'eliminar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i de les condicions de la retribució. Els convenis col·lectius del sector d'hostaleria, independentment del seu àmbit, en la fixació dels nivells retributius, de les taules salarials i de qualsevol complement salarial o extrasalarial, han de vetllar especialment per l'aplicació d'aquest principi d'igualtat retributiva per raó de sexe i han de vigilar especialment l'exclusió de discriminacions indirectes. Les denominacions no sexistes de grups i categories professionals que es recullen en el capítol II d'aquest acord, que regula el sistema de classificació professional, han de ser reproduïdes pels convenis col·lectius d'àmbit inferior en l'establiment dels seus nivells retributius i taules salarials.*

6. *Temps de treball. [...] Han de promoure mesures de flexibilització de la jornada laboral i l'horari de treball que facilitin el dret efectiu a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral, fomentant la coresponsabilitat dels treballadors homes en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família. [...]*

7. *Altres condicions de treball. En la determinació de la resta de les condicions laborals, incloses les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no es pot tenir en compte el sexe del treballador o treballadora afectat, llevat que s'hagi establert com una mesura expressa d'acció positiva, per facilitar la contractació o el manteniment de l'ocupació dels treballadors o treballadores el sexe dels quals es trobi menys representat i sempre que la mesura sigui raonable i proporcionada.»*

PLANS D'IGUALTAT

Una altra eina fonamental per tractar d'eradicar la bretxa salarial són els plans d'igualtat. Des de l'entrada en vigor del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, els plans d'igualtat han de ser registrats davant l'autoritat laboral a través de l'aplicació REGCON. Des de l'1 de gener fins al 30 de juny del 2015 només consten 6 plans d'igualtat d'àmbit estatal. D'aquests s'han seleccionat una sèrie de mesures de les àrees de promoció i retribució que constitueixen redaccions molt positives:

PROMOCIÓ

☐ Pla d'igualtat publicat en el BOE número 29, el 3 de febrer del 2015

- *Realitzar, des de Recursos Humans, un seguiment específic de les promocions de persones amb contracte a temps parcial i jornada reduïda per evitar que aquest tipus de jornades sigui un condicionant que perjudica la promoció de les dones.*
- *Adoptar la mesura d'acció positiva segons la qual, pels mateixos mèrits, capacitat i idoneïtat per al lloc de treball concret ofert, tindran preferència en l'ascens a llocs, categories o grups professionals les persones del sexe menys representat.*

☐ Pla d'igualtat publicat en el BOE número 88, el 13 d'abril del 2015

- «- *Pel que fa a la contractació per a llocs d'alta qualificació, a més de regir els principis de mèrit i capacitat, s'afavorirà la incorporació de dones mentre duri el desequilibri de la plantilla en aquesta categoria, àrea o departament.*
- *[...] En conseqüència, les promocions professionals se seguiran regint per l'acompliment del treballador o treballadora, el mèrit i la capacitat, analitzats principalment en el procediment d'avaluació per competències implantat a l'empresa. I en aquesta línia es duren a terme les següents accions:*
- *Descriure cadascuna de les categories i de les funcions de cada lloc, amb l'objecte de garantir la transparència en el sistema de classificació professional de les empreses.*
 - *Potenciar la participació de les dones en la formació lligada a la promoció.*
 - *Mantenir la política que els processos de promoció professional estiguin vinculats a criteris tècnics i objectius que no siguin excloents per sexes ni continguin criteris discriminatoris.*
 - *Evitar qualsevol impacte negatiu en el desenvolupament professional com a conseqüència de l'exercici dels drets de conciliació.»*

☐ Pla d'igualtat publicat en el BOE número 132, el 3 de juny del 2015

- *Garantir la cobertura de les vacants per als llocs de responsabilitat i direcció amb promoció interna, i recórrer només a la selecció externa quan cap candidatura compleixi els requisits.*
- *El procediment de promoció garantirà les mateixes oportunitats a tota la plantilla, independentment de la seva jornada (completa, parcial, reduïda).*
- *Realitzar un seguiment específic de les promocions de persones que treballen a temps parcial o jornada reduïda, per evitar que aquests tipus de jornades siguin un condicionant que perjudica la promoció de les dones.*
- *Adoptar la mesura d'acció positiva segons la qual, en condicions equivalents d'idoneïtat i competència, les dones tindran preferència per promocionar-se a càrrecs intermedis i directius.*

RETRIBUCIÓ

☐ Pla d'igualtat publicat en el BOE número 88, el 13 d'abril del 2015

- *Establir una vinculació clara i transparent entre l'acompliment de la prestació dels serveis dels treballadors i treballadores i la seva retribució (en qualsevol dels seus elements), sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe.*
- *En l'anàlisi de la descripció dels llocs ocupats per dones de l'apartat 2 s'estudiarà i es compararà l'equitat en la política retributiva d'aquests llocs amb altres d'iguals exercits per homes.*

☐ Pla d'igualtat publicat en el BOE número 132, el 3 de juny del 2015

- *Analitzar les repercussions que per a les treballadores tenen determinats criteris de percepció de la retribució variable per comprovar que són aplicables a ambdós sexes i no perjudiquen sistemàticament un d'ells.*
- *Realitzar una valoració analítica dels llocs de treball, tenint en compte la perspectiva de gènere, partint de la seva descripció, per aplicar efectivament el principi: el mateix salari per la realització de feines d'igual valor.*
- *Garantir l'objectivitat de tots els criteris que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa i, per tant, establir un sistema retributiu transparent, implantant pautes de comunicació d'aquests criteris.*
- *Reconèixer els trams salarials per sobre de conveni i elaborar un protocol perquè s'hi pugui accedir a partir de criteris objectius, transparents i equitatius.*

ALGUNES QÜESTIONS QUE CAL TENIR EN COMPTE

Com es calcula la bretxa salarial?

La bretxa salarial varia en funció de l'enfocament d'anàlisi triat: salari dona/home, salari home/dona. Tot i que la bretxa salarial és la mateixa en termes quantitativus (euros), en termes qualitativus varia. La percepció de la bretxa salarial és de més desigualtat, i també més real, quan s'expressa en termes de salari d'homes respecte al salari de les dones.

Com se sanciona la discriminació salarial?

Per una doble via: la judicial i l'administrativa. La judicial mitjançant el procediment de tutela de drets fonamentals, i l'administrativa, amb la denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Com pot saber la secció sindical si l'empresa discrimina salarialment les dones?

La detecció de la bretxa salarial és una tasca complexa, ja que té l'efecte d'una pitjor inserció laboral de les dones en el món laboral, juntament amb uns condicionants que es produeixen a l'empresa i que incideixen en la bretxa salarial. És per això que la representació sindical ha de realitzar un diagnòstic de situació que prevegi el tipus de contractació, la posició de les dones en la classificació professional, els mecanismes de promoció, el sistema retributiu i els complementos salarials, i la presa de llicències i permisos parentals. Totes aquestes dades, necessàriament, han d'anar desagregades per sexes i han de donar lloc a la realització d'una anàlisi quantitativa i qualitativa de la situació de les dones a l'empresa.

Elements d'anàlisi per a la secció sindical:

<p>a) En relació amb els conceptes remuneratius:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sou base. • Retribucions variables anuals. • Complementos de lloc de treball. • Retribucions en espècie.
<p>b) En relació amb les característiques personals de la plantilla:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribució de la plantilla per sexes. • Nivell educatiu. • Edat. • Antiguitat a l'empresa.
<p>c) En relació amb l'estructura de l'ocupació:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Categories professionals. • Tipus de jornada. • Tipus de contracte.

Què ha de fer la secció sindical si detecta bretxa salarial de gènere?

La bretxa de gènere es pot detectar per la informació a la qual es té dret basant-se en les competències del comitè d'empresa (control de contractació, seguiment de les cotitzacions a la Seguretat Social, i informació rebuda sobre respecte i aplicació de la igualtat d'oportunitats), a més de la informació facilitada al pla d'igualtat, si n'hi hagués.

Un cop detectada, cal avançar en els motius concrets que la generen per iniciar una acció sindical que la corregeixi. Cal fer partícips els treballadors i treballadores d'aquesta situació injusta i abordar la seva solució, en els diversos marcs de treball.

Aquestes accions es poden simultaniejar:

- a) Iniciar una campanya d'informació a la plantilla amb les dades obtingudes a fi d'anar creant una consciència col·lectiva contra la discriminació femenina.
- b) Abordar, en els marcs de negociació establerts (negociació col·lectiva a l'empresa i al sector, a través del pla d'igualtat o de mesures d'acció positiva), la denúncia de les situacions concretes de discriminació, implantant mesures correctores d'aquesta situació.

30

No és sobrer fer arribar als gabinets jurídics de CCOO les situacions de discriminació detectades per poder articular les reclamacions legals pertinents.

Influeix la categoria professional en la bretxa salarial?

Sí, per això, en els convenis col·lectius és necessari:

- No introduir llocs de treball o categories professionals amb una diferenciació per sexes.
- Determinar amb claredat els grups, les divisions i, si escau, els nivells professionals.
- Definir tasques i funcions, especialitats professionals i responsabilitats assignades.
- Introduir criteris per assignar i limitar la mobilitat dins i fora del grup.
- Establir els nivells salarials corresponents a cada grup professional.
- Regular procediments amb la participació de la RLT, en cas de reclamacions individuals si hi ha desacord en l'assignació de la classificació professional.
- Realitzar valoracions de llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
- Equiparar els salaris de les categories feminitzades en relació amb el seu equivalent en categories masculinitzades.

Quin paper poden tenir els plans d'igualtat en una empresa per corregir la bretxa salarial?

Els plans d'igualtat proporcionaran dades fonamentals per fer una anàlisi precisa del sistema de remuneracions de l'empresa.

La bretxa salarial ha de ser un objectiu fonamental que s'ha de corregir mitjançant la introducció de les següents mesures al pla d'igualtat:


- Definició d'una estructura salarial clara i transparent que permeti controlar els elements arbitraris que produeixen discriminació.
- Incorporar com a mesures de discriminació positiva increments addicionals per eliminar les discriminacions detectades.
- Realitzar periòdicament anàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes per categoria professional d'homes i dones a l'empresa.

Per què la durada del contracte influeix en la bretxa salarial de gènere?

Normalment, amb els contractes temporals no es té dret als processos de promoció o a altres plusos amb els quals sí que compta el personal amb contractes estables. Encara que també hi ha homes amb contractes temporals, la majoria d'aquests són per a les dones, i romanen en aquest tipus de contracte més temps perquè canvien més de feina i, per tant, cobren menys.

Per què és discriminatòria la jornada a temps parcial?

Treballar menys hores implica una reducció de salari, per la qual cosa qui tingui aquest tipus de jornada guanyarà menys diners que una altra persona que realitzi jornada completa. El 74% de les persones que treballen a temps parcial són dones i no perquè vulguin, sinó perquè és el contracte que els ofereixen.



APORTACIONES SOBRE LA BRETXA SALARIAL FETES PER DELEGADES I DELEGATS SINDICALS

32

En aquest apartat es recullen les aportacions realitzades per les persones que van participar en els qüestionaris utilitzats per a l'elaboració de l'Informe sobre la bretxa salarial de gènere: impacte, negociació col·lectiva i actuació sindical elaborat per la Secretaria Confederal de la Mujer e Igualdad.

Aquestes aportacions tenen el seu origen en les experiències del dia a dia a les empreses, identifiquen els factors que incideixen en la bretxa salarial i proposen accions de millora que caldria introduir en la negociació col·lectiva.

Aquestes aportacions, a més, fan que aquesta guia sigui un document molt pràctic i didàctic.

SECTOR DE BANCA

Les delegades d'aquest sector han realitzat les seves aportacions amb relació als processos de negociació del pla d'igualtat i al clausulat dels convenis col·lectius.

Sobre plans d'igualtat:

El primer obstacle que ens trobem moltes vegades és que l'empresa no vol signar un "compromís" explícit sobre la igualtat. Moltes vegades comenten que se "sobrentén" pel fet de seure a negociar, cosa que sabem que no és certa, perquè el pla d'igualtat és obligatori amb més de 250 persones.

Un segon obstacle, al nostre parer, pitjor que el primer, és que l'empresa es nega a formar les persones que s'han d'encarregar de negociar el pla d'igualtat. Considerem, però, que la formació és molt important, ja que si les persones que el negocien no estan formades, pot resultar un pla d'igualtat desastrós i que no compleixi amb el seu objectiu d'acostar l'empresa a la igualtat real.

En aquest punt, caldria que tota la informació que l'empresa ha de passar estigués ben estipulada i fos molt concreta, ja que moltes vegades es lliura poca informació o incompleta. Aconseguir la informació necessària per al diagnòstic és, per tant, força complicat de vegades.

Un cop fet el diagnòstic, el següent problema que trobem és que les mesures del pla siguin prou concretes. Se sol divagar molt i concretar poc. De totes maneres, aquest problema se solucionaria si totes les persones que negocien els plans d'igualtat tinguessin la formació necessària per fer-ho..

Sobre convenis col·lectius:

TEMA	CLÀUSULA DE BONA PRÀCTICA
CONTRACTACIÓ	Quotes per a la contractació.
JORNADA	Foment de la jornada contínua, ja que afavoreix la conciliació i la salut laboral, i és bàsica per evitar més discriminació.
RETRIBUCIÓ	Mateixa categoria, mateix salari. Eliminació dels incentius arbitraris, discrecionals..., ja que influeixen en la bretxa salarial.
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	Necessitat de quotes a totes les categories, sobretot a les superiors.
PROMOCIÓ	Establiment de quotes fins a anivellar la presència de dones a tots els nivells.
FORMACIÓ	Realització de la formació durant la jornada laboral. Formació destinada a canvi de lloc de treball i a promocions.
EXCEDÈNCIES	Campanyes de sensibilització perquè els homes facin ús dels permisos i de les llicències legalment establerts.

SECTOR DE LA SEGURETAT PRIVADA

Les dones a la nostra empresa només ocupen les categories auxiliars de serveis, una categoria que destaca perquè és de les que ofereix pitjors condicions laborals (salut laboral) i salarials (SMI), tot i que, això sí, ens exigeixen, per exemple, un nivell d'anglès alt. No es respecten les jornades de descans entre servei i servei, amb la qual cosa augmenten les dificultats per conciliar la vida personal, la laboral i la familiar. També impedeix aquesta conciliació l'altíssim volum d'hores extres. Són freqüents els contractes de molt curta durada, és a dir, d'hores o dies. Hi ha una proporció escassa de dones en determinades categories, com ara a la de furgons - vigilants de transport de fons, en què només hi ha una dona d'un total de 40.

FEDERACIÓ DE CONSTRUCCIÓ I SERVEIS

Assenyalem algunes bones pràctiques perquè precisament observem tot el contrari en els convenis en què treballem.

Quant a la contractació:

- Formar les persones que s'encarreguin de la selecció de personal en matèria d'igualtat i en processos de selecció no sexistes. La formació s'ha d'estendre a tot el procés, tant en la preselecció com en les entrevistes posteriors. És igualment important que en aquesta formació es destaquï que no hi ha d'haver referències o preguntes personals en els processos de selecció. D'altra banda, per avaluar la igualtat d'oportunitats seria molt útil la participació dels representants dels treballadors i treballadores en els processos de selecció.
- Implantar l'ús de currículums cecs.
- Davant d'una oferta de treball a jornada completa, aquesta s'hauria d'oferir, primerament, a aquelles treballadores que actualment tenen jornada a temps parcial. El mateix criteri s'ha de plantejar quan s'ofereix un contracte indefinit, ja que tant en un cas com en l'altre solen ser les dones les que tenen majors taxes de temporalitat i, sobretot, de parcialitat.
- Potenciar la formació, sempre en horari laboral, destinada a treballadores per accedir a categories i ocupacions que majoritàriament són ocupades per homes.

Quant a la conciliació:

- Informar els treballadors dels permisos i les excedències que poden sol·licitar en cas de naixement o adopció.


Quant a la retribució:

- Taules salarials clares i transparents. En els complements salarials, caldria que les absències per permisos de maternitat, lactància... no es consideressin absentisme i que es comptessin com a dies efectivament treballats.

DELEGADES DE LA FEDERACIÓ D'INDÚSTRIA

Les aportacions estan destinades a la negociació col·lectiva:

- Afavorir la formació de les dones per accedir a categories i ocupacions en què estan infrarepresentades. Cal parar esment als criteris d'accés a aquests cursos, així com als continguts i al material que s'imparteix. La formació s'ha de fer sempre en horari laboral i cal considerar-la com a temps de treball.
- Elaborar un registre en què figuri la formació i els estudis realitzats per la plantilla.
- En la promoció interna, l'antiguitat no pot tenir un pes determinant, ja que això sol perjudicar les dones.
- En el conveni i en la pràctica cal tenir clares la definició i les condicions dels plusos i els complements. S'han d'eliminar les diferències de salari per raó de sexe que no responguin a raons justificades.
- Endegar campanyes i impartir formació dirigides als homes sobre els permisos que poden gaudir.
- Afavorir l'ús del temps flexible per al començament i el final de la jornada; fomentar la jornada contínua.
- Fer una avaluació dels riscos laborals físics i psíquics des de la perspectiva de les dones, especialment a fi de prevenir els riscos que ens afecten en cas d'embaràs i lactància. Tot això s'ha d'incloure en el pla de prevenció de riscos laborals.



PROPOSTES D'INTERVENCIÓ EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA PER REDUIR LA BRETXA SALARIAL

CONTRACTACIÓ

L'article 64 de l'ET estableix els drets d'informació i consulta així com les competències dels comitès d'empresa. En el punt 2.c) consta el dret a ser informat trimestralment sobre les previsions de l'empresari o empresària pel que fa a la signatura de nous contractes, amb indicació del nombre i de les modalitats i els tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors i treballadores contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació. Així mateix, el comitè d'empresa té dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents en el termini dels deu dies següents a què s'hagin produït.

D'acord amb això, per a la RLT és imprescindible sol·licitar a l'empresa aquesta informació amb la finalitat d'obtenir un coneixement real de les contractacions i, un cop coneguda la situació, establir els criteris de millora en la contractació. Aquests criteris impliquen establir límits a la contractació temporal, tant pel que fa al nombre com pel que fa al temps en què es pugui romandre amb aquest tipus de contracte en una mateixa empresa, sempre millorant, en tot cas, les limitacions ja previstes per la llei, com per exemple la que estableix que, amb un any d'antiguitat a l'empresa, el contracte automàticament passa a indefinit. Així mateix, es podria establir que cada any un percentatge determinat de contractes esdevinguessin indefinits, amb preferència per a les dones, en cas que, majoritàriament, presentin modalitats de contractació temporal.

Els convenis col·lectius sectorials o d'empresa han de millorar les condicions laborals de les persones contractades a temps parcial, establint mesures que facilitin el seu accés a la formació, a la promoció i al desenvolupament de la carrera professional, i als avantatges instituïts a l'empresa en matèria salarial (xecs guarderia, previsió social complementària, etc.). Altrament, es tractaria, sens dubte, de pràctiques discriminatòries retributives indirectes, tal com ha assenyalat el TJUE, ja que la contractació a temps parcial incideix molt més en les dones.

D'altra banda, esdevé necessari establir regles clares per a la conversió dels contractes a temps parcial en contractes a temps complet així com regular els supòsits en què l'empresa pot fer ús d'aquest tipus de contractació. En tot cas, cal evitar que aquest tipus de contractació recaigui principalment en les dones. En la contractació, a més, s'haurà de prioritzar la igualtat de condicions, la contractació de dones per a aquells llocs de treball o àrees de l'empresa en què es trobin infrarepresentades quan s'atenguin els criteris d'idoneïtat respecte del lloc que s'ha de cobrir. A més, cal també exigir a les empreses que les ofertes de treball es redactin fent ús d'un llenguatge no sexista, per fer explícit que l'oferta es dirigeix indistintament a persones de tots dos sexes.

Proposta de bones pràctiques d'elaboració pròpia

«Amb l'objectiu de dotar-nos d'un sistema de relacions laborals estable que beneficiï tant les persones com el personal, que elimini les desigualtats que s'hagin pogut o que es pretenguin establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball pel que fa a les dones, s'estableix com a criteri de contractació la prioritat de la contractació indefinida a temps complet.»

«El personal contractat temporalment o a temps parcial té preferència per ser contractat de manera estable i a temps complet un cop hi hagi vacants al seu grup professional.»

«En cas d'igualtat de mèrits i capacitat, han de tenir preferència en l'ingrés a l'empresa les persones contractades a temps parcial.»

«El personal contractat a temps parcial ha de poder accedir a la formació en igualtat de condicions que la resta de la plantilla.»

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

L'anàlisi de les empreses indica que és molt habitual l'existència de departaments o grups professionals que són producte d'una divisió d'ocupacions per sexes. Moltes de les ocupacions que fan les dones tenen menys prestigi social, estan menys valorades i reben una remuneració inferior a la de les ocupacions masculinitzades, cosa que explica que part de la bretxa salarial sigui producte d'aquesta situació.

Per fer-ho, en la negociació, cal abordar els aspectes següents:

- No introduir en els convenis col·lectius llocs de treball o categories professionals amb una diferenciació per sexes.
- Determinar amb claredat els grups, les divisions i, si escau, els nivells professionals.
- Definir les tasques i funcions, les especialitats professionals i les responsabilitats assignades.
- Establir criteris per a l'assignació i els límits a la mobilitat dins i fora del grup.
- Establir els nivells salarials corresponents a cada grup professional, revisant la valoració de les categories laborals tot equiparant els salaris als llocs de treball que aportin el mateix.
- Regular procediments, amb la participació de la RLT, per a reclamacions individuals en cas de desacord amb l'assignació en la classificació professional.
- Realitzar valoracions de llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
- Equiparació salarial de les categories feminitzades en relació amb el seu equivalent en categories masculinitzades.
- Evitar la denominació de determinats llocs de treball, categories o grups professionals en femení exclusivament.
- No utilitzar fórmules asimètriques a l'hora d'esmentar o establir les categories o els grups professionals, com ara l'ús del masculí per als llocs de més prestigi i el femení per als llocs de treball que, jeràrquicament, estan per sota.
- Redactar les categories laborals i descriure els llocs de treball utilitzant una denominació que representi tots dos sexes. És important la presència lingüística de dones als oficis, les professions, els llocs de responsabilitat, etc., dels quals han estat absents o invisibilitzades històricament.
- Evitar referir-se als oficis, professions i categories professionals en masculí exclusivament (amb valor presumptament genèric) excepte quan es tracta d'algunes professions amb major presència de dones, cas en què llavors sí que se solen emprar les denominacions en femení exclusivament (netejadora, costurera, infermera...).

PROMOCIÓ

La promoció professional i els ascensos estan previstos en l'article 24 de l'ET, i, en l'àmbit de l'empresa, la negociació col·lectiva té un paper imprescindible a l'hora d'influir en aquests mecanismes d'ascens, en el sentit que és clau a l'hora d'exigir l'absència de tota discriminació directa o indirecta entre homes i dones quan aquests es donen, i permet establir mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar les situacions de discriminació. Tanmateix, en la pràctica ens trobem que l'accés als llocs de promoció i comandament sol estar reservat a la lliure designació de l'empresa, per la qual cosa això pot donar lloc a situacions de discriminació envers les dones.

Amb caràcter anual, l'article 64 de l'ET estableix el dret de la RLT de conèixer l'aplicació del principi d'igualtat de tracte a l'empresa així com les dades relatives a la presència de dones als diferents nivells professionals. Interessa obtenir aquesta informació i sol·licitar les dades referides a promocions realitzades per poder establir mecanismes correctors en cas que es detecti discriminació en la promoció. Uns procediments de promoció professional arbitraris, sense participació de la RLT o sense transparència, que incloguin requisits com la disponibilitat horària, la mobilitat geogràfica, etc., impedeixen, de fet, la participació de les dones en els processos de promoció.

Els convenis col·lectius han d'incloure un clausulat específic per regular els criteris d'ascensos professionals en el qual s'estableixin regles concretes de promoció basades en criteris de transparència mèrits i proves objectives de coneixements, i han de restar pes a criteris com l'antiguitat i la discrecionalitat de l'empresariat a l'hora d'establir els ascensos. Una altra mesura per afavorir la promoció de dones als llocs de responsabilitat és preveure la formació i les convocatòries d'ascensos per capacitat a les dones que es troben en una situació d'excedència per maternitat, cures...

Així mateix cal establir sistemes de quotes o preferències per a dones en aquelles funcions o llocs de treball en què estiguin infrarepresentades. Finalment, cal exigir a les empreses que facin publicitat de les ofertes de promoció, de manera clara i garantint que la informació sobre requisits i condicions de treball arriba a tot el personal.

FORMACIÓ

L'ET, en l'article 23.2, deriva a la negociació col·lectiva l'establiment dels termes en què s'ha de realitzar la formació i la promoció professional, garantint sempre l'absència de discriminació.

La formació és un dels aspectes més vinculats a la promoció en l'àmbit de l'empresa, per la qual cosa hem de garantir que aquesta arribi a totes les persones treba-

lladores, assegurant la presència de dones mitjançant l'execució d'accions positives a aquest efecte, d'acord amb l'article 17.4 de l'ET.

A través de la negociació col·lectiva es garanteix una major participació de les dones en la formació. Possibilitar l'assistència de les dones en situació d'excedència o reducció de jornada als programes de formació de les empreses, impartir la formació en horaris laborals o establir formació específica per a dones amb la finalitat que accedeixin als llocs de treball en què es troben subrepresentades són, entre d'altres, mesures que afavoreixen una major estabilitat en la carrera professional de les dones.

En alguns plans d'igualtat signats per CCOO es possibilita que les dones que es troben absents de l'empresa per motiu de permisos o excedències per cures familiars accedeixin a la formació, cosa que assegura l'actualització dels coneixements necessaris per dur a terme les seves tasques o bé un reciclatge professional, especialment amb motiu de la seva incorporació al lloc de treball.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LA LABORAL

Les dades avalen que a Espanya segueixen sent les dones les que «concilien» les seves vides familiar i laboral, ja que són les principals prenedores de les excedències i reduccions de jornada per atendre les necessitats de cura de menors i persones dependents. Aquestes sortides del mercat de treball o les reduccions de jornada suposen un descens en les retribucions de les dones, cosa que incideix en la bretxa salarial entre dones i homes, i en els sistemes de protecció social, com les futures pensions.

Les propostes que es facin en aquest sentit han d'anar encaminades a la coresponsabilitat en la tasca de cura de menors i de persones dependents, més que no pas a consolidar rols sexistes que repercuteixen negativament en l'ocupació, el salari i les condicions laborals de les dones. Cal fer extensiu l'ús de les mesures de conciliació als homes. D'aquesta manera es poden evitar referències estereotipades, tant explícites com implícites.

Cal apostar per l'ordenació flexible dels temps de treball i descans, assegurant que els permisos i les llicències per cura de criatures i persones dependents vagin dirigits a tota la plantilla, homes i dones, de manera que el focus d'atenció sigui la coresponsabilitat. En relació amb la distribució irregular de la jornada, els convenis col·lectius han de fixar el percentatge de jornada de treball que es podrà distribuir al llarg de l'any, ja que, a falta de pacte, serà el 10% establert en l'ET, que determina les garanties necessàries per salvaguardar els drets individuals en matèria de conciliació.

RETRIBUCIÓ: COMPLEMENTES SALARIALS

En la negociació col·lectiva o, si de cas hi manca, en el contracte individual, s'ha de determinar l'estructura del salari, que ha de comprendre el salari base i, si escau, els complementos salarials fixats en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador o treballadora, al treball realitzat o a la situació i els resultats de l'empresa, que es calcularan d'acord amb els criteris que es pactin a aquest efecte.

La negociació col·lectiva ha de garantir la igualtat retributiva per als mateixos llocs de treball, per a la mateixa categoria professional i per als treballs equivalents amb la finalitat d'eliminar la bretxa salarial.

És necessari realitzar anàlisis comparatives dels components retributius amb la finalitat de detectar les diferències de percepció en els complementos salarials i poder incloure les dones en els sistemes d'incentius. L'experiència ha demostrat que es tracta d'una tasca complexa, a causa de la negativa de les empreses a proporcionar dades salarials completes que incloguin els complementos salarials, ja que són poques les empreses que han realitzat una valoració de llocs de treball no sexista o neutra, de tal manera que no es tingui en compte el sexe de la persona que ha d'ocupar aquest lloc de treball.

D'altra banda, les inèrcies en la negociació col·lectiva, o la discrecionalitat amb què les empreses atorguen determinats complementos personals fora de la negociació col·lectiva, determinen que es perpetuin situacions de desigualtat salarial en tot el que està relacionat amb els complementos salarials.

El pes d'aquests darrers en la nòmina de les dones és menor que en la nòmina dels homes o, dit d'una altra manera, les dones no accedeixen als mateixos complementos.

Per tant, actuant sobre aquests complementos podem eliminar una part important de la bretxa salarial.

Els complementos de lloc de treball són percepcions rebudes en funció de les característiques del lloc en què es fa la prestació laboral.

COMPLEMENT DE PERILLOSITAT

Aquest complement és, generalment, discriminatori. En efecte, els complementos de perillositat o de feina penosa se solen atribuir a tasques majoritàriament masculinitzades, com per exemple el maneig de maquinària, i no estan associats, en canvi, a l'ús de productes químics, tant per manipulació com per inhalació, que abunda en tasques normalment feminitzades, com ara els sectors de la neteja, el tèxtil, el calçat, la sanitat o la indústria farmacèutica.

Per això, cal prestar atenció, en la negociació del conveni, perquè aquest complement no només es vinculi a aquelles categories que suposin ús de maquinària, sinó també a aquelles en les quals s'utilitzin productes químics.

PLUS D'ABSENTISME

Les dones, majoritàriament, assumeixen les tasques de cures familiars, són protagonistes de l'embaràs i la lactància, i són o poden ser víctimes de la violència de gènere. Aquestes situacions provoquen absències a la feina de manera més habitual que entre els homes. Això pot portar que l'empresa consideri aquestes situacions com a absentisme i que, per tant, penalitzi les dones descomptant-los aquest plus.

La suspensió per maternitat i per paternitat, permís per lactància, risc per embaràs o per lactància, així com la suspensió per violència de gènere i absències justificades per aquest motiu, estan totalment protegides legalment i no es poden considerar absentisme. Una altra qüestió són absències motivades per atenció a menors i familiars malalts (acompanyament mèdic, tutories escolars, etc.) que no estiguin previstes com a permisos en el conveni col·lectiu.

Mesures que caldria incloure:

- Recollir expressament en el conveni aquest tipus de situacions, fent esment que la legislació igualitària les protegeix i no poden ser considerades com a absentisme.
- Recollir en el conveni permisos (atenció escolar i mèdica) per afavorir la conciliació i la coresponsabilitat familiar i laboral entre dones i homes, i evitar els prejudicis que situen les dones al centre de les absències motivades per l'assumpció, de vegades en exclusiva, de les tasques de cura.

En una sentència recent del TS² es determina contrari a dret considerar les sis setmanes de descans obligatori per maternitat com a absències o permisos retribuïts a l'efecte del cobrament de bonificacions o remuneracions variables, ja que són les dones les que tenen, exclusivament, el dret de gaudir-les, cosa que les situa en desavantatge per a la seva percepció en relació amb els homes.

2. Sentència del TS de 27 de maig del 2015.

PLUS DE NOCTURNIDAD

A les dones que treballen en torn de nit, i en cas que aquesta circumstància pugui resultar un risc per al seu embaràs i/o la lactància, l'empresari o empresària els ha de canviar el lloc de treball o la funció. Tot i que legalment se'ls hauria de conservar la retribució del seu lloc d'origen, de vegades deixen de cobrar aquest plus, ja que l'empresa considera que no hi tenen dret.

Davant d'aquesta situació el conveni ha de recollir, expressament, que les dones que es troben en aquestes situacions (risc del lloc de treball sobre l'embaràs o la lactància) no perdin el seu dret al plus de nocturnitat, ja que constitueix una penalització i una discriminació per raó de sexe.

Justificació normativa

La Llei de prevenció de riscos laborals, en els articles 26.2 i 26.4, recull que, en cas de risc per a l'embaràs, s'ha de fer una adaptació de les condicions o del temps de treball. Si aquesta adaptació no fos possible, caldria recórrer al canvi de lloc de treball. Aquest canvi de lloc de treball ha d'estar subjecte als supòsits de mobilitat funcional de l'article 39 de l'ET, i la treballadora ha de tenir dret a la retribució corresponent a les funcions que realitzi, excepte en els casos en què les funcions que executi siguin inferiors, casos en els quals ha de mantenir la retribució del seu lloc d'origen. En última instància, l'adscripció a categories o grups professionals diferents es farà conservant la treballadora, en tot cas i com a mínim, el seu dret al conjunt de les retribucions del lloc d'origen.

En els criteris que s'adoptin per eliminar la bretxa salarial, a més de prestar atenció als complements salarials, haurem de tenir en compte els següents criteris³:

- Suprimir els nivells salarials basats en l'edat.
- Eliminar les dobles escales salarials i salaris d'entrada que tinguin caràcter permanent.
- Revisar les condicions per a la percepció de complements, prestacions i ajudes socials a fi de detectar i suprimir aquelles desigualtats motivades per la modalitat contractual o la data d'entrada a l'empresa.
- Revisar les denominacions del lloc de treball i dels grups professionals, així com les descripcions de funcions i tasques, a fi d'evitar el determinisme sexual.
- Incrementar la transparència en els sistemes retributius i la participació de la RLT en la seva realització.

3. «Propuestas para la acción sindical en la negociación colectiva» (Secretaría de Acción Sindical y Empleo - CS CCOO).

- Establir el sistema retributiu en funció d'una valoració de llocs de treball no sexista.
- La bretxa salarial es dispara amb les retribucions variables i arriba a un 46,3% si tenim en compte altres conceptes retributius com la retribució variable⁴, per la qual cosa esdevé necessari que aquest tipus de retribució no quedi a l'arbitri de les empreses, que han d'establir mecanismes negociats amb la RLT sobre els criteris d'accés a aquesta.

Altres complements als quals cal prestar atenció són aquells relacionats amb l'esforç, l'habilitat, l'atenció i la concentració.

UTILITZACIÓ DE LLENGUATGE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

S'han d'evitar clàusules com ara:

«Clàusula de gènere neutre: en el text del conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar els treballadors i les treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a l'efecte de no realitzar una escriptura massa complexa.»

«La possibilitat que la utilització de formes d'expressió no sexista, garants de la presència de la dona en pla d'igualtat, pogués representar una dificultat afegida a la lectura i a la comprensió d'aquest conveni mou a manifestar als signants d'aquest text que tota expressió que defineixi una activitat o condició, com treballador, empresari, delegat, afiliat, etc., és utilitzada en el sentit comprensiu de les persones de tots dos sexes, excepte en aquells casos en que per imperatiu legal corresponguin a la dona.»

Cuidar una redacció del conveni col·lectiu en llenguatge igualitari és una acció més d'igualtat que no suplanta, no substitueix i no exclou altres accions i estratègies d'igualtat.

4. Determinantes de la brecha salarial de género en España (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012).

BIBLIOGRAFIA

Agudo, J. [et al.]. (2013). *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO.

Bravo, C. [et al.]. (2012). *Crisis y discriminación salarial de género*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO.

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

(2013). «De mujeres y retrocesos» (editorial). *Trabajadora* (núm. 46).

Nuño, L. (2013). «Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España». *Gaceta Sindical* (núm. 20).

Recio, A. (2013). «El país de las desigualdades». *Gaceta Sindical* (núm. 20).

Sánchez, E. (2013). «La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada». *Colección Informes* (núm. 65).

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

