



PROYECTO

“Acción sindical y negociación colectiva por la igualdad salarial”

ACCTIOON EQUAL PAY



ACTA

2º Seminario Técnico

Madrid 30 de septiembre de 2015



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
FECHA Y LUGAR	3
OBJETIVOS.....	3
PARTICIPANTES	4
PROGRAMA.....	5
DESARROLLO	6
DOCUMENTACIÓN GRÁFICA.....	11
DIFUSIÓN	11
NOTAS DE PRENSA.....	12



INTRODUCCIÓN

El Instituto de la Mujer, en diversas reuniones con asociaciones y agentes sociales, vino informando del Memorándum de Entendimiento suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein (Estados donantes) y el Reino de España (Estado beneficiario) en 2011, regulado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (MFEEE) 2009-2014. En concreto, se ha venido informando sobre la asignación al Estado español de fondos para gestionar el Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar.

El Programa de Igualdad de Género y Conciliación tiene como objetivo desarrollar proyectos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, el emprendimiento femenino, el equilibrio en consejos de administración de las empresas, la conciliación de la vida laboral y personal, la inclusión socio-laboral de mujeres de grupos vulnerables y la lucha contra la violencia de género.

FECHA Y LUGAR

30 de septiembre de 2015, en Madrid (España), en la Sede de la Sección sindical del Banco Santander (C/Bolívar, nº 1, 1º).

OBJETIVOS

.-Valorar la utilidad práctica de los trabajos realizados en el Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY.

-Análisis, de los contenidos del Informe sobre la brecha salarial de género: Impacto, negociación colectiva y actuación sindical, y de la Guía La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva en diálogo con representantes de trabajadores de secciones



sindicales, comités de empresas que estén en disposición de introducir la perspectiva de género en los procesos de negociación.

PARTICIPANTES

Responsables de las Secretarías de Mujer e Igualdad de las federaciones de Industria, Construcción y servicios, FSC, Servicios de CCOO, Sanidad, equipo técnico de la SCM, Gabinete técnico Confederal, personas que están en secciones sindicales o comités de empresas y negociando o con capacidad de realización de plataformas sindicales e introducir la perspectiva de género: Altem, Colegio concertado Santa Teresa, Metro de Madrid, Tunstall Televida, Gamesa, Loewe, Paradores, Logista, Siemens, Renault, Sogeti España, Thyssenkrupp Manufacturing; Universidad Rey Juan Carlos, Dragados, Fraternidad, Sacyr-Valoriza, Dulcesa, Nutreco, Empresa Mixta Servicios Funerarios, Caprabo, Banco Santander, Aquagest.

En el seminario han participado 40 personas. Las personas participantes fueron seleccionadas desde las federaciones estatales de CCOO.





PROGRAMA



2º SEMINARIO TÉCNICO Aplicación práctica del Estudio de Brecha Salarial de género

30 de septiembre

Sección principal del banco Santander
C/Boívar 1, 1º
(Matín Legorri)
28043 Madrid

Objetivos

-Valorar la utilidad práctica de los trabajos realizados en el Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY.

-Análisis de los contenidos del Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical, y de la Guía La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva en diálogo con representantes de trabajadores de secciones sindicales, comités de empresas que estén en disposición de introducir la perspectiva de género en los procesos de negociación.

Programa

10.00 – 10.30 h. Presentación del desarrollo del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY

Ponente: Raquel Gómez. Equipo técnico Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CC00.

10.30 – 11.15 h. Ponencia: Estudio sobre Brecha Salarial de Género. Hipótesis, análisis cuantitativo y avance de resultados.

Ponente: Luis Zarpuz. Gabinete Económico Confederal de CC00.

11:15-11:30 h. Descanso

11:30- 12:45 h. Mesa de federaciones: Contraste de Datos y observación participante. Fuentes.

Isabel Rodero. Secretaria de la Mujer de Industria de CC00.

Silvia Espinosa. Secretaria de la Mujer de Sanidad de CC00.

María Estebarranz. Secretaria de la Mujer de Servicios de CC00.

Palmira Mars. Secretaria de la Mujer de Construcción y Servicios de CC00.

13-14-14:00 h. Taller: Detección de buenas prácticas en la negociación colectiva frente a la brecha salarial de género.

Coordinación: Ana Sánchez. Secretaria de la Mujer de FIC.



14:00-15:15 h. Comidas

15:15-16:15 h. Difusión del Proyecto: informe, guía y monográfico de Trabajadora.
Ponente: Raquel Gómez. Equipo técnico Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

16:15 - 16:45 h. Conclusiones y cierre del seminario.

DESARROLLO

Este 2º seminario técnico tiene como principal finalidad el análisis, de los contenidos del *Informe sobre la brecha salarial de género: Impacto, negociación colectiva y actuación sindical*, y de la Guía *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva en diálogo con representantes de trabajadores de secciones sindicales, comités*



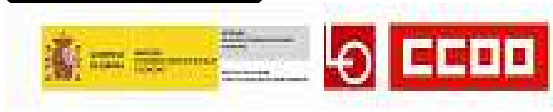
de empresas que estén en disposición de introducir la perspectiva de género en los procesos de negociación.

El seminario técnico también tiene como tarea hacer especial incidencia en los contenidos de los textos convencionales, poniendo el foco de atención en artículos que, bajo una supuesta neutralidad, pueden tener efectos adversos sobre condiciones de trabajo, afectando de manera directa al salario. Estos objetivos fueron desarrollados mediante exposiciones, intercambio de experiencias y trabajos de grupo, dado el carácter formativo e informativo con el que fue diseñado el seminario.

La presentación del seminario fue realizada por Raquel Gómez, integrante del equipo de la Secretaría Confederal de la Mujer, quien explicó los diferentes trabajos realizados a lo largo del proyecto.

La primera ponencia fue realizada por Luis Zarapuz, integrante del Gabinete técnico Confederal, quien realizó una aproximación conceptual a la brecha salarial de género, sus componentes, los factores que intervienen en ella y el análisis estadístico, con especial énfasis en la importancia de conocer los diversos enfoques metodológicos, ya que la percepción de la brecha salarial de género resultante presenta variaciones importantes. Para ilustrar esta exposición y motivar la participación de las personas asistentes, se recurrió al análisis de brecha de los sectores de sanidad y enseñanza.

Tras la exposición y debate posterior, se dio paso a la mesa de las federaciones. Dicha mesa estuvo formada por: Isabel Rodero, responsable de mujer de Industria, Silvia Espinosa, responsable de mujer de Sanidad, Palmira Maya, responsable de mujer de Construcción y servicios y María Estebaranz, responsable de mujer de servicios.



La moderadora de esta mesa fue Ana Sánchez, responsable de mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC).

El 22% de las mujeres ocupadas se concentran en industria y su situación es la siguiente:

- Se concentran en sub-sectores con menor remuneración.
- De cada 4 personas en Dirección y gerencia, sólo 1 es mujer pero representan el 61% de las personas que trabajan en contabilidad, administración y otros empleos de oficina.
- El 32% tienen estudios universitarios y el 19% FP de grado superior. La tasa de feminización se incrementa conforme aumenta el nivel formativo.
- Casi el 100% de las trabajadoras incorporadas en 2014 tenía un contrato temporal (el 79% de los hombres) y el 16% tienen contrato a jornada parcial por un 6% de los hombres.



- El 27, 4% de las mujeres tienen una formación superior a su categoría. Y acceden con más dificultad a la formación ofertada en la empresa.
- Brecha salarial en la industria: 27%. (datos 2012).

Ante esta situación las propuestas de intervención en la negociación colectiva tienen que poner especial cautela, entre otros aspectos, en los complementos personales, antigüedad, períodos de adaptación.

En los planes de igualdad, las áreas en las que hay que realizar especial incidencia son las siguientes:

- Selección/promoción: acción positiva, formación responsables, adaptación instalaciones, objetividad y homogeneización de procedimientos, contactos con centros formativos.
- Clasificación profesional: valoración objetiva puestos de trabajo, denominación, análisis itinerarios, formación.
- Contrato a tiempo parcial: consulta sobre la voluntariedad y conversión paulatina.
- Ordenación de tiempo de vida y trabajo: adaptación de horario, flexibilidad entrada y salida, medidas que favorecen la corresponsabilidad...
- Formación: en horario laboral, participación RLT en la planificación, porcentaje mínimo de mujeres, etc.

En Sanidad y Sectores Socio-sanitarios, el salario anual medio es de 32.787€ para los hombres y 22.844€ para las mujeres. Entre 2008 y 2012 el sueldo anual medio de los hombres aumentó un 7,5%, mientras que el de las mujeres bajó un -1%



Una de las causas más claras de brecha salarial es el techo de cristal. Los hombres, aunque estén en minoría, copan las direcciones, incluso en el sector público.

Las acciones positivas a favor de mujeres para seleccionar cargos de responsabilidad pasan por.

.Formación: acciones positivas a favor de mujeres para acceder a la formación dirigida a la promoción.

.Exigir que la formación se haga dentro del horario laboral.

En la federación de Construcción y Servicios, las mujeres se concentran principalmente en Ayuda a domicilio (86%) y servicios a edificios (67%). Debido a las características especiales de estas actividades, se está promoviendo las siguientes medidas en los planes de igualdad:

- Facilitar el cambio de secuencia, turno o libranza, bajo previa autorización del responsable, cuando las circunstancias familiares y/o personales dificultan acudir al puesto de trabajo según el cuadrante establecido, siempre y cuando las características de dicho puesto sean susceptibles a la aplicación de la medida y se den las condiciones de ratio y/u organizativas necesarias.
- Posibilitar trabajar en sitio distinto al del puesto de trabajo para atender circunstancias familiares y/o personales de especial gravedad.
- Facilitar el acercamiento del puesto de trabajo a la zona de interés de los/as trabajadores (domicilio particular/familiar, lugar de trabajo de la pareja, colegio de los/as hijos/as, etc.).



Desde la federación de Servicios se expuso una práctica de negociación realizada en una empresa de ámbito estatal. Con ella puso en valor la importancia de los procesos de negociación y de la necesidad de formación en igualdad de las personas implicadas en dichos procesos.

Tras el turno de debate, se procedió a la realización del taller en el cual se trabajaron cláusulas convencionales. Para ello se formaron 5 grupos de trabajo, realizando las conclusiones en plenario.

La última parte de la jornada se realizó la presentación de los diferentes materiales elaborados: díptico de sensibilización, Informe, guías sindicales, monográfico de la revista Trabajadora así como los documentos online que recogen las ponencias de las jornadas realizadas en Valladolid, Toledo y Cáceres.

DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

Dado el carácter interno del seminario la documentación gráfica fue realizada por las personas presentes. Las fotos de dicha sesión constan en el álbum del proyecto que se encuentra disponible en la página facebook de Trabajadora:

álbum 2015-2014/ Proyecto #ACCTIOON EQUAL PAY
<https://www.facebook.com/media/set/?set=a.775620892509635.1073741854.348986205173108&type=3&uploaded=33>

DIFUSIÓN

Debido a que se trataba de una reunión interna, se hizo un comunicado interno a toda la estructura de la organización (territorios y federaciones), para que difundiesen la convocatoria de dicho seminario y realizaran la



selección de las delegadas y delegados de las empresas que han participado.

El comunicado inicial fue el siguiente:

ANA MARIA HERRANZ SAINZ EZQUERRA <aezkerra@ccoo.es>

8 jul.

Estimadas compañeras,

finalmente la jornada que os he comentado por teléfono la realizaremos el día 30 de septiembre. para las que no he podido contactar se trata de realizar una jornada sobre brecha salarial con personas que están en secciones sindicales o comités de empresas y negociando o que tengan capacidad de realización de plataformas sindicales e introducir la perspectiva de género.

20 personas pueden ser de fuera de Madrid, es decir que os podría cubrir los gastos de desplazamiento y las dietas y si alguna necesita dormir la noche anterior tengo hasta seis plazas que podéis cubrir.

las otras 20 personas son de Madrid, por lo tanto serían entre cinco o seis personas por federación de las cuales dos/tres tienen que ser de fuera de Madrid.

Estaría bien si no estáis de vacaciones que nos aportaseis ya el nombre de las personas, correo, teléfono, procedencia... para poder ir gestionando ya los billetes y alojamiento para quien lo precise.

Gracias por vuestra colaboración como siempre

Ana Herranz Sainz-Ezquerro
Secretaria Confederal de la Mujer e Igualdad
CCOO

NOTAS DE PRENSA

Web federación de Industria:

CCOO de Industria recuerda que la acción sindical debe poner el foco en la brecha salarial de género

http://www.industria.ccoo.es/industria/Informacion:Por_areas:Mujer_e_Igualdad:913303--

[CCOO de Industria recuerda que la accion sindical debe poner el foco en la brecha salarial de genero](#)

Web federación de Construcción y servicios:



ACCTIOON EQUAL PAY: acción sindical y negociación colectiva por la igualdad salarial

[http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas:Políticas de Igualdad:Noticias:913604--](http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas:Políticas_de_Igualdad:Noticias:913604--)

[ACCTIOON EQUAL PAY acción sindical y negociación colectiva por la igualdad salarial](#)