



Negociando por la Igualdad

Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPEEN
TRADE UNION**



Dr Jane Pillinger
2014



With the financial support of
the European Commission

Negociando por la Igualdad

Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor



Confederación Europea de Sindicatos

CONTENIDO

Agradecimientos	3
Síntesis	4
Capítulo 1: introducción y contexto	6
1.1 Introducción	6
1.2 Las diferencias salariales en europa	7
1.3 Función de la negociación colectiva en la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres	10
1.4 Política de la ces en materia de desigualdad salarial entre mujeres y hombres en europa	12
1.5 Conclusión	13
Capítulo 2: la repercusión de la crisis económica sobre los esfuerzos sindicales para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres	14
2.1 Introducción	14
2.2 Observaciones del estudio de la ces ‘negociando por la igualdad’	15
2.3. Medidas específicas introducidas debido a la crisis económica	18
2.4 Conclusión	19
Capítulo 3: transparencia salarial, datos sobre salarios y diferencia de remuneración entre ambos sexos	20
3.1 Introducción	20
3.2 Observaciones del estudio de la ces ‘negociando por la igualdad’	21
3.3 Conclusión	26
Capítulo 4: convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales	27
4.1 Introducción	27
4.2 La función de la legislación para estimular la negociación colectiva por la igualdad	27
4.3 Características principales de los convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres	31
4.4 Conciliación de vida laboral, familiar y privada	35
4.5 Salarios mínimos y aumento salarial para los trabajadores peor remunerados	39
4.6 Aumentar los salarios de los trabajadores en los sectores con predominio de mujeres	41
4.7 Conseguir transparencia salarial	42
4.8 Clasificaciones profesionales y evaluaciones de empleo no sexistas	43
4.9 Remuneración vinculada al rendimiento	45
4.10 Cómo se negociaron los convenios	45
4.11 Conclusión	46
Capítulo 5: estrategias, políticas y acciones sindicales para reducir las desigualdes salariales entre mujeres y hombres	47
5.1 Introducción	47
5.2 Estrategias y políticas sindicales	47
5.3 Medidas de apoyo introducidas por los sindicatos para promover la igualdad durante la negociación colectiva	50
5.4 Conclusión	57
Capítulo 6: conclusiones y recomendaciones	58
6.1 Conclusiones	58
6.2 Recomendaciones	59
Apéndice 1: lista de sindicatos que han contestado a la encuesta para el estudio de la ces ‘negociando por la igualdad’	63
Apéndice 2: respuestas a la encuesta para el estudio de la ces ‘negociando por la igualdad’ sobre las repercusiones de la crisis en la negociación colectiva para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres	64
Apéndice 3: repaso de los convenios recogidos en el estudio de la ces ‘negociando por la igualdad’	73
Referenciass	84

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría dar las gracias a todos los sindicatos que respondieron a la encuesta de la Confederación Europea de Sindicatos para el estudio 'Negociando por la Igualdad' así como a los representantes sindicales que participaron en los seminarios de la CES en París, Estocolmo, Sofía, Bruselas y Vilna, cuya valiosa contribución al debate, sus experiencias y sus conocimientos han sido esenciales para la elaboración de este informe. Mi agradecimiento también para los miembros del Comité consultivo de la CES 'Negociando por la Igualdad', por su asesoría, en particular para Francia Sponem Pérez, Presidente del Comité de Mujeres de la CES, y para Ekaterina Yordanova, Vice-Presidente.

En especial, me gustaría agradecer a Claudia Menne y Luca Visentini (Secretarios confederales de la CES), Cinzia Sechi, Marco Cilento, y Sarah King (Asesores de la CES) su ayuda en la elaboración de la encuesta y su inestimable colaboración en cuanto a su contribución en información y conocimientos para el estudio.

Dr Jane Pillinger

SÍNTESIS

Este informe documenta los resultados obtenidos de una encuesta de la CES entre sus afiliados en 2013, como parte del proyecto de la CES 'Negociando por la Igualdad'. El informe recoge las herramientas e instrumentos sindicales para acortar la brecha salarial entre ambos sexos, con un énfasis específico en la función que desempeñan los convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Se muestra cómo los sindicatos han abordado la cuestión de la desigualdad salarial por motivo de género durante las negociaciones colectivas y se dan ejemplos de convenios sectoriales y de empresa satisfactorios, así como los retos a los que se han enfrentado los sindicatos en el contexto de un clima de negociación cada vez más difícil debido a la crisis económica.

El Capítulo 1: Introducción y Contexto establece el contexto y la metodología del informe, proporciona un resumen de las principales tendencias y de los retos en materia de reducción de la brecha salarial, en un entorno de desigualdad salarial creciente y de crisis económica. Expone ejemplos de cómo la negociación colectiva puede desempeñar un papel positivo en disminuir las desigualdades de género y la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres. Sin embargo, las variaciones significativas en el alcance y el nivel de la negociación colectiva en toda Europa, se reflejan en la medida en la que los sindicatos tienen influencia política y económica para entrar en negociaciones para reducir las desigualdades salariales entre ambos sexos. (La cobertura de los convenios colectivos oscila entre 90% o más en Francia, Bélgica, Austria, Finlandia y Eslovenia, al 30% o menos en Bulgaria, RU, Polonia y Lituania. Este capítulo acaba con un análisis de las políticas de la CES en materia de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, de los retos actuales de una negociación colectiva en un marco de crisis económica y de las amenazas a la autonomía de la negociación colectiva.

El Capítulo 2: La repercusión de la crisis económica sobre los esfuerzos sindicales para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres documenta el impacto de la crisis económica en la igualdad de género, centrándose en cómo la crisis ha afectado la negociación colectiva en cuestiones de igualdad. Muestra que las desigualdades de género existentes antes de la crisis, se han agudizado con ésta. Los intentos de atajar las desigualdades estructurales se han visto afectados por la falta de atención de los gobiernos y los empresarios para evaluar los efectos de la crisis en las cuestiones de género en cuanto a oportunidades de empleo para mujeres y su remuneración. Desde que comenzó la crisis, el clima de negociación se ha vuelto más hostil, debilitando de este modo la acción de la negociación colectiva, sobre todo en aquellos países más afectados por la recesión económica. Han surgido problemas adicionales para integrar consideraciones específicas de género en las negociaciones colectivas y en convencer a los empresarios de mantener cuestiones de igualdad en la agenda de negociación. Sin embargo, este capítulo también muestra que los

sindicatos de algunos países han desempeñado un papel fundamental en la mitigación de las repercusiones negativas de la crisis en la remuneración de las mujeres y en sus oportunidades de empleo como, por ejemplo, mediante la protección de los trabajadores peor remunerados ante los recortes salariales o la lucha contra las prácticas de trabajo precario. Además, muchos sindicatos siguen comprometidos con la igualdad de género y, en muchos casos, la crisis ha incluso reforzado y renovado sus esfuerzos para integrar las cuestiones de igualdad de género en las negociaciones.

El Capítulo 3: Transparencia salarial, datos sobre salarios y diferencia de remuneración entre ambos sexos examina el papel desempeñado por los sindicatos en la negociación colectiva a la hora de mejorar la transparencia salarial y recabar datos desglosados por género para poder contar con esa información durante la negociación de los convenios colectivos salariales. Para algunos sindicatos, la ausencia de estos datos desglosados por género y la falta de transparencia salarial son los mayores obstáculos para una negociación cuyo objetivo sea disminuir la brecha salarial entre ambos sexos. Este capítulo también analiza el papel de la legislación en la mejora de la transparencia. En particular, la CES y sus afiliados han llevado a cabo acciones de lobby ante la Comisión Europea en la nueva versión de la Directiva sobre la Igualdad de Retribución (2006/54/CE) para reforzar las disposiciones sobre cuestiones de género en las áreas de transparencia salarial. A nivel nacional, las labores de los sindicatos han sido fundamentales en la lucha por elaborar y aplicar legislación que mejore la transparencia salarial, por ejemplo, mediante la puesta en marcha de auditorías sobre niveles salariales en empresas, estudios salariales, planes de igualdad e informes de renta. De hecho, el estudio de la CES muestra que los sindicatos creen que la negociación colectiva para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres debe estar respaldada por una legislación más estricta que exija a los empresarios que aporten información transparente sobre remuneraciones, con un desglose por género. Este capítulo también menciona las buenas prácticas de algunos países que han negociado convenios en los que se contemplaba la transparencia salarial, entre éstas, la participación de los sindicatos en la elaboración de los estudios salariales y de los informes de renta en el seno de las empresas, y sindicatos que han conseguido obtener datos transparentes y desglosados por género para proporcionar esta información para los convenios colectivos sectoriales. Los datos del estudio de la CES demuestran que la calidad de los datos sobre salarios mejora cuando se negocian y se analizan de forma conjunta.

El Capítulo 4: Convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales supone un análisis detallado de los convenios colectivos cuyo objetivo es disminuir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Muestra que los convenios colectivos han sido el mecanismo principal promovido por los sindicatos para reducir las desigualdades salariales y que, en muchos casos, han servido para asignar

nuevas cuestiones de género en la agenda de negociación. El estudio de la CES también muestra que un marco legal sólido y que haga hincapié en la igualdad de género puede ser un incentivo importante a las negociaciones, particularmente para convencer a los empresarios de la importancia social y económica de una negociación colectiva por la igualdad. Nos dan evidencias de este efecto positivo los sindicatos de Francia, España, Italia, Austria y Suecia. El estudio muestra que más de la mitad de los sindicatos que han contestado a la encuesta han negociado convenios centrados específicamente en la reducción de las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres, y otros muchos han negociado para introducir cuestiones de igualdad de género en convenios ya existentes. Algunos sindicatos también han desarrollado evaluaciones del impacto de género de los convenios para asegurar que se tengan en cuenta las cuestiones de igualdad al renegociar o renovar los convenios.

En general, más de la mitad los sindicatos que contestaron a la encuesta, mencionaron los convenios en los que se contemplaba la conciliación de vida laboral y familiar, seguido por aquellos acuerdos que incluían disposiciones sobre formación y desarrollo profesional de las mujeres. Los convenios salariales generalmente más mencionados (por un tercio de los sindicatos encuestados) como ejemplos de negociación para reducir las desigualdades salariales, suelen ser aquellos centrados en salarios mínimos y en aumento de las retribuciones de los trabajadores peor remunerados. Casi el 20% de los sindicatos han negociado convenios para atajar la segregación profesional mediante un aumento más alto en los salarios de los trabajadores peor remunerados en los sectores con predominancia de mujeres. Otros acuerdos y convenios alcanzados en esta materia son aquellos en los que se incluyen transparencia salarial, sistemas de evaluación de empleo y de clasificaciones profesionales no sexistas, auditorías en el lugar de trabajo sobre salarios igualitarios y estudios salariales. A pesar de los numerosos convenios satisfactorios, los sindicatos siguen enfrentándose a distintos desafíos en las negociaciones con objeto de reducir las desigualdades salariales entre ambos sexos. En líneas generales, esta parte del estudio señala la importancia de los convenios colectivos para reducir las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres y abordar la segregación profesional, la infravaloración de los trabajos desempeñados por mujeres y el reparto desigual de las cargas de la vida profesional y familiar. También hace hincapié en la importancia de la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta para descubrir desigualdades de género estructurales y profundamente arraigadas y la importancia de aplicar criterios no sexistas en la fijación de salarios.

El Capítulo 5: Estrategias, políticas y acciones sindicales para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres enumera un amplio abanico de estrategias, políticas y acciones llevadas a cabo por los sindicatos para mejorar el potencial y el impacto de la negociación colectiva en la reducción de las desigualdades salariales entre ambos sexos. Más de la mitad de los sindicatos encuestados han aplicado estrategias y políticas para disminuir las desigualdades salariales, y muchas de ellas han elaborado iniciativas conjuntas con los empleadores y/o

los gobiernos correspondientes para tratar estas cuestiones. Casi la mitad de los sindicatos han introducido la igualdad y la perspectiva de género en la formación de sus equipos de negociación colectiva, el 40% ha establecido una serie de directrices para los negociadores y un porcentaje similar ha puesto en marcha medidas para mejorar la representación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva. Entre las otras acciones de las que han informado los sindicatos se cuentan la evaluación del impacto de género, el seguimiento de los convenios colectivos, los sistemas de certificación de remuneración paritaria negociados conjuntamente y las campañas sindicales y acciones de lobby para concienciar sobre las desigualdades salariales entre sexos y mejorar las disposiciones legales existentes al respecto.

El Capítulo 6 contiene **las conclusiones y recomendaciones** del estudio. Una conclusión importantísima de este estudio es la existencia de evidencias que substantian que muchos sindicatos no sólo han transformado sus agendas de negociación para integrar mejor la perspectiva de género sino que se han embarcado en negociaciones para abordar cuestiones estructurales de desigualdad de género como la segregación de la mujer en términos más amplios en el ámbito social y económico, la segregación profesional, la infravaloración de las mujeres en el trabajo y el trabajo precario para mujeres. Las recomendaciones del informe se dividen entre recomendaciones para los sindicatos a nivel nacional y recomendaciones para la CES.

Las **recomendaciones para los sindicatos a nivel nacional** expresan la necesidad de promover la negociación colectiva para reducir las desigualdades de remuneración entre ambos sexos, de incorporar la perspectiva de género en todas las negociaciones y convenios, así como en las evaluaciones de la crisis económica. Otras recomendaciones tratan la función de lobby que los sindicatos pueden desempeñar para conseguir que sean obligatorias las auditorías sobre remuneraciones y los planes de igualdad de género, para la coordinación de la negociación colectiva en materia de desigualdades salariales, formación y directrices para los representantes sindicales; y para la promoción de la paridad en los equipos de negociación colectiva. Para terminar, el informe recomienda que los sindicatos nacionales deben participar de forma más activa en la elaboración del semestre europeo y de las recomendaciones específicas por país e incorporar la perspectiva de género en la formulación de los mismos a nivel nacional.

Las **recomendaciones para la CES** incluyen la necesidad de mantener el impulso para la ejecución y actualización de la Resolución de 2008 sobre la lucha contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres., utilizando las conclusiones de este informe para ello. Otras recomendaciones son la cooperación estratégica entre los Comités de Negociación Colectiva y de Mujeres de la CES en referencia a las recomendaciones específicas por país y la coordinación de la negociación colectiva; el seguimiento de la aplicación de las Recomendaciones de la Comisión Europea no vinculantes sobre transparencia salarial y prepara jornadas de formación para los negociadores en ámbito del European Trade Union Institute (ETUI).

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

1.1 INTRODUCCIÓN

Este informe documenta el estudio llevado a cabo por la CES en el marco del proyecto 'Negociando por la Igualdad' financiado por la UE. Hace un análisis de cómo se abordan las cuestiones de desigualdades salariales entre hombres y mujeres en los procesos y estructuras de la negociación colectiva. Mediante la documentación de los retos a los que se enfrentan los sindicatos y de las buenas prácticas a un mismo tiempo, el informe intenta señalar el camino a seguir para la CES y sus afiliados para la reducción de las diferencias de remuneración.

Los objetivos del proyecto 'Negociando por la Igualdad' son:

- ▶ Desarrollar y mejorar las herramientas e instrumentos de los sindicatos para incluir la brecha salarial en la agenda de negociación, aumentar la presencia femenina en las unidades de negociación y garantizar que se introducen las cuestiones de género en la negociación colectiva;
- ▶ Concienciar a los sindicatos de la necesidad de integrar la igualdad de género en la negociación colectiva en los distintos niveles: lugar de trabajo, sectorial y nacional;
- ▶ Promover el conocimiento y las buenas prácticas sobre las acciones de los interlocutores sociales para atajar la brecha salarial a través de la negociación colectiva;
- ▶ contribuir a la política europea en materia de igualdad de género e identificar las prioridades y las acciones que la UE debe adoptar.

Este informe está basado en una encuesta detallada enviada a los afiliados de la CES en 2013. Nos respondieron a cuarenta y siete cuestionarios de encuesta (34 de los mismos provenientes de confederaciones de sindicatos en 25 países, y 13 de federaciones sindicales de 11 países). **Apéndice 1 con la lista de los sindicatos que contestaron a la encuesta.** Además, se celebraron 4 seminarios durante 2013 en París, Estocolmo, Sofía y Bruselas,¹ que reunieron a sindicalistas y a representantes de los comités de negociación colectiva y del comité de mujeres de 10 países (Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Francia, Italia, Noruega, España, Suecia y Turquía). También hubo una conferencia europea de la CES 'Negociando por la Igualdad' en Vilna, durante los 5 y 6 de noviembre de 2013. Este informe documenta las conclusiones del estudio de la encuesta, y se apoya en una amplitud de bibliografía y en los debates sostenidos en los seminarios de la CES 'Negociando por la Igualdad', en

la Conferencia Europea y en el Grupo Consultivo del proyecto. También proporciona una panorámica general de las diferentes tendencias en negociación colectiva y de su impacto en las disparidades en remuneración, junto con ejemplos de los distintos enfoques seguidos para abordar la cuestión en las negociaciones así como ejemplos de iniciativas específicas tomadas en virtud de una legislación que exige a los interlocutores sociales a negociar para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

El estudio se llevó a cabo en 2013, en un momento en el que muchos sindicatos estaban luchando por mantener los convenios colectivos que tanto había costado conseguir e intentando mitigar el impacto de una situación de negociación colectiva cada día más débil y de las medidas de austeridad introducidas como respuesta a la crisis económica. La consecuencia ha sido un deterioro patente del clima de negociación en cuestiones de género, sobre todo en los países más afectados por la crisis. El impacto negativo de la crisis sobre la igualdad de género se ha documentado profusamente y ha obstaculizado la consecución de los objetivos establecidos en la estrategia Europa 2020 (CES 2012, EPSU 2013, Parlamento Europeo 2012a y 2013).

Las pruebas recopiladas por el estudio 'Negociando por la Igualdad' muestran que los convenios colectivos pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y en reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Una alta cobertura de los convenios colectivos mejora la remuneración y las condiciones de trabajo para las mujeres, la seguridad social y la protección contra la pérdida de empleo, menos horas de trabajo y opciones de trabajo con horario flexible. No obstante, las conclusiones del estudio se han extraído en un contexto de una tendencia general a una fijación de salarios descentralizada e individualizada (Plantenga y Remery 2006, Eurofound 2010, CES 2012), y de una renuencia de la Unión Europea a ampliar y reforzar aún más las disposiciones sobre igualdad de retribución contempladas en la Directiva Refundida de 2006 (2006/54/CE).² Sin embargo, se han logrado algunos avances en el ámbito de la transparencia salarial sobre la base de una Recomendación de la Comisión Europea, publicada en marzo de 2014, para reforzar la transparencia salarial (que se analiza en más detalle en el capítulo 3).

1 París (14 marzo 2013), Estocolmo (12 abril 2013), Sofía (17 abril 2013) y Bruselas (10 octubre 2013).

2 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1398962742198&from=ES>

1.2 LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN EUROPA

En 2012, tal y como indica la **Tabla 1**, las diferencias salariales no ajustadas entre hombres y mujeres (basadas en la remuneración bruta por hora) era del **16,4%**, que representa una pequeña reducción con respecto al 17,7% de 2006 (Eurostat 2012). La diferencia de retribución entre mujeres y hombres era algo mayor, un 16,7%, en la zona euro (EA-17). Entre los Estados Miembros, la brecha salarial varía en 27,5 puntos porcentuales, desde un 2,5% en Eslovenia al 30% de Estonia. Existen diferencias entre el sector público y el privado, como muestra la **Tabla 2**. En la mayoría de los países se contempla una mayor diferencia salarial en el sector privado que en el público, con la excepción de Bulgaria, Letonia y Hungría. La brecha salarial más alta en el sector público se encuentra en Hungría (24%). Dentro del sector educativo, Estonia e Irlanda son los países con una mayor diferencia salarial (25%). A pesar del hecho de que las desigualdades en remuneración son menores en el sector público, existe el riesgo de que la crisis económica esté socavando el papel de liderazgo en cuanto a la igualdad del sector (EPSU 2013, Comisión Europea 2013a).

En 2012, las diferencias salariales de género en Europa para trabajadores a tiempo parcial variaba en 31 puntos porcentuales, con las mayores desigualdades registradas en España (31.8 %), Portugal (26.1 %) y Eslovaquia (24.4 %). Los datos de Eurostat muestran que la brecha es más pequeña para los trabajadores más jóvenes en la mayoría de los Estados Miembros; y tiende a incrementarse con la edad, afectando particularmente a las mujeres que han pedido bajas por motivos familiares. Los ingresos de los hombres son más altos en todos los grupos profesionales; sin embargo, la diferencia en remuneración se acrecienta en los trabajos administrativos dominados por hombres (Eurofound 2013). Existen diferencias entre sectores económicos. La mayor desigualdad se da en el sector financiero y de seguros (la más alta en RU con un 43% y la más baja en Bulgaria con un 21%). En el sector de los negocios, la mayor diferencia en remuneración se da en Estonia (27%) y la menor en Eslovenia (8%). En la industria manufacturera, Suecia (8%) registra la menor desigualdad salarial y Portugal la más alta (33%). Los estudios también sugieren que las desigualdades salariales son más amplias en las profesiones mejor remuneradas, donde existe una fuerte correlación entre la brecha salarial y el 'techo de cristal' sobre la base de que las disparidades son típicamente más altas en la parte superior de la distribución salarial. Sin embargo, en algunos países, estas desigualdades también se registran en la parte inferior de la distribución salarial, lo que sugiere la existencia de un 'suelo pegajoso' (Arulampalam et al. 2007).

TABLA 1: Diferencias salariales no ajustadas entre hombres y mujeres en 2012

EU-28	16.4
EA-17	16.7
Estonia	30.0
Austria	23.4
Alemania	22.4
República Checa	22.0
Eslovaquia	21.5
Hungría	20.1
Finlandia	19.4
Reino Unido	19.1
Croacia	18.0
España	17.8
Países Bajos	16.9
Chipre	16.2
Suecia	15.9
Portugal	15.7
Dinamarca	14.9
Francia	14.8
Bulgaria	14.7
Irlanda	14.4
Letonia	13.8
Lituania	12.6
Bélgica	10.0
Rumanía	9.7
Luxemburgo	8.6
Italia	6.7
Polonia	6.4
Malta	6.1
Eslovenia	2.5
Suiza	17.9
Noruega	15.1

Fuente: Eurostat 2012

Tabla 2: Diferencias salariales no ajustadas entre hombres y mujeres (sectores público y privado)

	DIFERENCIAS SALARIALES (%)	
	Público	Privado
Bélgica	-3.0	13.8
Bulgaria	20.9	12.6
República Checa	21.2	22.7
Dinamarca	12.9	17.7
Alemania	14.0	25.7
Irlanda	11.9	20.0
España	13.4	21.5
Italia	6.4	16.3
Chipre	0.3	24.3
Letonia	17.5	13.2
Lituania	13.3	16.1
Hungría	24.4	16.3
Países Bajos	17.2	17.4
Polonia	3.7	16.1
Portugal	13.5	29.4
Eslovenia	5.3	8.9
Eslovaquia	15.6	23.1
Finlandia	18.3	19.4
Suecia	13.6	13.4
Reino Unido	19.7	24.5
Noruega	13.5	17.8
Islandia	16.2	18.5
Suiza	13.3	21.1

Fuente: Eurostat 2012

Reducción de las diferencias entre hombres y mujeres en materia de remuneración: una consecuencia de la crisis económica

La ligera disminución de la brecha salarial de género de un 17,7% en 2006 a un 16,4% en 2012 (en 16 de los 25 países) representa una nivelación a la baja. Las mayores reducciones se han producido en Lituania, Países Bajos y Eslovenia; reducciones moderadas en Dinamarca, Chipre, Malta, Polonia, Suecia, Eslovaquia y RU; y de menos de un 1% en Bélgica,

Francia, Finlandia, Luxemburgo, Rumanía y España. Las desigualdades salariales se han acrecentado en los Estados Miembros de la UE más afectados por la crisis económica, sobre todo en Rumanía, Grecia, Irlanda, España y Portugal.

Esta leve disminución general de la desigualdad salarial se puede atribuir a tres factores: los recortes en los conceptos retributivos no básicos, tales como los bonos y primas por horas extraordinarias, que predominaban en los sectores/empleos tradicionalmente masculinos; la segregación profesional; y los avances relacionados con políticas para reducir las desigualdades salariales entre ambos sexos (Karamessini & Rubery 2014). También se señala la reducción de los salarios en los hombres en la escala salarial inferior y el aumento de la participación femenina en puestos directivos, como uno de los factores que ha contribuido a reducir la brecha salarial (Perrons & Plomient 2014).

Según la Comisión Europea:

Esta tendencia podría mal interpretarse como una mejora de la situación. Esta leve tendencia a la baja de los últimos años se debe a la crisis económica, que ha hecho que disminuyan los ingresos de los hombres, no que aumenten los de las mujeres. Por ejemplo, en el sector manufacturero, tradicionalmente caracterizado por una desigualdad salarial muy alta, ésta se vio reducida al principio de la crisis económica (2014:1).

Los resultados del estudio 'Negociando por la Igualdad' y todos los demás trabajos de la CES en esta área nos llevan a la misma conclusión insatisfactoria (CES 2013a, O'Dorchai 2014).

Algunos de los sindicatos que contestaron a la encuesta del estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' cuestionan la validez de los datos de Eurostat sobre las diferencias salariales no ajustadas entre hombres y mujeres, y sugieren que estos datos por hora ocultan la realidad de la vida laboral de las mujeres, caracterizada generalmente por una jornada laboral de menos horas de trabajo y trabajo a tiempo parcial. Si se tuvieran en cuenta los ingresos de las mujeres por semana o por mes, las desigualdades salariales entre ambos sexos se podrían duplicar, Eurofound (2013) argumenta que podría aumentar al 23.8% si se consideran los ingresos mensuales. Además, las diferencias salariales no ajustadas entre hombres y mujeres no incluyen todos los factores que influyen en las disparidades de remuneración, como las diferencias en educación, la experiencia en el mercado laboral, las horas trabajadas, el tipo de empleo, etc., ni otros factores que pueden quedar sin registrar como el pago de horas extras, remuneración por rendimiento u otros bonos o primas. Cuando se 'ajustan' los datos para incluir estos factores, las estimaciones sobre las desigualdades que siguen siendo inexplicables varían del 12% al 50%. Por lo tanto, a pesar de la disminución de las diferencias salariales entre mujeres y

hombres en lo tocante a las horas extraordinarias, el componente inexplicable o 'discriminatorio' de las diferencias de remuneración se ha mantenido prácticamente igual.

Diferencia de pensión de jubilación

EL nivel de la diferencia de pensión de jubilación es una preocupación creciente – se estima una media del 39% en toda la UE (Comisión Europea 2013b). En total, 17 de los 27 Estados Miembros de la UE tienen diferencia de pensión de jubilación igual o superior al 30%. Esta cifra es casi el doble que la de la diferencia de retribución entre sexos: 16.4%. La mayor diferencia de pensión de jubilación se da en Luxemburgo (47%) y Alemania (44%); y la menor en Estonia (4%) y en Eslovaquia (8%). No parece haber correlación entre la diferencia de pensión de jubilación y la de remuneración en estos países, por ejemplo, Estonia cuenta con la menor diferencia de pensión de jubilación (4%) pero con la mayor diferencia de remuneración. Algunos sindicatos, conscientes de estas disparidades, han comenzado a ejercer presión para introducir los periodos de permisos de maternidad como periodos de contribución en el cómputo de la jubilación, para asegurar que las mujeres no estén en desventaja con respecto a las pensiones de jubilación.

Las causas de la diferencia de remuneración

Las diferencias de remuneración son el resultado de múltiples factores, por lo tanto es necesario aplicar distintas estrategias para hacer frente a los grandes factores estructurales relacionados con discriminación directa e indirecta (Comisión Europea 2009a, 2011a, 2011b, 2012a). Esta diferencia se ve afectada por el modo en que la remuneración se establece en los convenios colectivos, por el sistema de clasificación profesional, y por las negociaciones individuales de salarios y de primas por resultados. Los sistemas de remuneración y de clasificación de puestos pueden también infravalorar los puestos o las competencias de las mujeres o premiar con primas o bonificaciones más altas los puestos ocupados por hombres. Otras desigualdades son fruto del reparto desigual entre hombres y mujeres del trabajo remunerado y el no remunerado. La falta de horarios laborales flexibles reduce las posibilidades para la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades de cuidado de familiares, que suelen recaer en las mujeres. Aunque las mujeres generalmente trabajan menos horas en el mercado de trabajo remunerado que los hombres, cuando se suman a esas horas las de trabajo no remunerado, el promedio de horas trabajadas a la semana es de 64, en relación con las 53 horas trabajadas por los hombres – las mujeres dedican una media de 26 horas a la semana en el cuidado de la familia, frente a 9 en el caso de los hombres (Eurofound 2013). El Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), además, muestra que bajo el campo 'tiempo' también existen diferencias de género significativas en cuanto a la división del tiempo dedicado al cuidado de la familia y a la vida social.

Con una puntuación de un 38,8 (sobre 100) de media en toda la UE, representa la puntuación más baja de paridad en los ocho campos de igualdad de género (EIGE 2013).

La combinación de la responsabilidad del cuidado de la familia y la estructura del mercado laboral significa que las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos peor remunerados, precarios y a tiempo parcial. Un factor clave de la diferencia estructural de remuneración es la segregación profesional, que resulta en la concentración específica de las mujeres en puestos de baja remuneración y en sectores donde se infravaloran sus competencias, todo esto agudizado por las presunciones sobre el valor del trabajo de las mujeres en los empleos tradicionalmente femeninos. Las mujeres experimentan una 'penalización salarial' a la vuelta al mercado de trabajo tras haberlo abandonado por baja de maternidad (Eurofound 2012b). Trabajar a tiempo parcial no sólo reduce los ingresos de las mujeres sino que también afecta su potencial de ingresos a largo plazo así como su jubilación.

La diferencia salarial y la desigualdad en los ingresos

Se ha experimentado un aumento sistemático de la desigualdad en los ingresos en Europa, siendo la más alta en RU, pero bastante patente en Dinamarca, Suecia y Países Bajos, Bélgica, Alemania, Francia e Irlanda (OCDE 2012, Greg 2013, Vaughan-Whitehead 2012). El declive de la negociación salarial colectiva ha contribuido al aumento de la desigualdad salarial (Reegård 2011), pero no es la única explicación (Hacker 2011). Los datos de la Comisión Europea muestran que la desigualdad de la distribución de los ingresos se acentuó entre 2008 y 2012 en Irlanda, Grecia, España y Portugal, como resultado de los recortes salariales aplicados en los sectores público y privado, del aumento de la pobreza de las personas con empleo debido a los recortes o a la congelación de los salarios mínimos (Parlamento Europeo 2013b y 2014). Por ejemplo, el porcentaje de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social ha aumentado hasta el 26% en Portugal y el 15% en Irlanda. Las evaluaciones de la creciente desigualdad de ingresos en Europa han señalado la necesidad de aplicar reformas para reforzar el papel de los sindicatos y de la negociación colectiva en la reducción de la desigualdad, lo que según la CES (2013) exige que tanto la CES como sus afiliados adopten una mayor coordinación en materia de negociación colectiva.

La desigualdad de ingresos entre los trabajadores mejor y peor remunerados tiene profundas implicaciones en las desigualdades de retribución entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en Alemania, el aumento de las desigualdades salariales, tanto para hombres como para mujeres entre 2001 y 2006, se debió en gran medida a una combinación del aumento de los salarios reales en el extremo superior de la distribución salarial y, sobre todo, de las pérdidas en los sala-

rios reales de los trabajadores situados debajo de la mediana (Antonczyk et al. 2010, Busch y Holst 2011). Esto se explica por una reducción de la cobertura de los convenios colectivos a nivel sectorial y de empresa en Alemania, lo que deriva en diferencias salariales significativas tanto dentro del mismo sector como entre diferentes sectores, y entre trabajadores con distintas características personales.

1.3 LA FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres es menor en aquellos países donde la igualdad de género está más extendida (OCDE 2013) y donde la cobertura de la negociación colectiva es elevada y las empresas están obligadas a aplicar convenios colectivos (Eurofound 2010, OIT 2011a, OIT 2011b, Hayter y Weinberg 2011). Las estimaciones sugieren que el aumento del un 1% en la 'cobertura' del dialogo social, reduciría las diferencias de remuneración en un 0.16% (Comisión Europea 2009b) y que cuanto más alto sea el grado de coordinación en la formación sobre salarios, más igualitaria será la distribución salarial (CES 2012, Tilly 2013). Según Reegård (2013) "una negociación salarial colectiva centralizada reduce la disparidad de remuneración y contribuye a una sociedad más igualitaria".

Un resultado abrumador del estudio de la CES es indudable valor del papel actual y de la potencial función beneficiosa de los convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales. Algunos sindicatos hablan incluso del potencial que tiene la negociación colectiva para transformar las relaciones de género y las desigualdades estructurales de género. En **Noruega**, por ejemplo, se ha experimentado una reducción progresiva de la brecha salarial desde 2008, atribuible en parte, al papel desempeñado por los convenios colectivos. Esta mejora se ha debido sobre todo al incremento de los salarios percibidos por las mujeres en los sectores predominantemente femeninos, consiguiendo una reducción de las desigualdades en remuneración de un 1% entre 2010 y 2011. En 2003 1 de cada 4 trabajadores (24%) percibían bajas remuneraciones, este porcentaje se ha reducido a 1 de cada 5 (19%) en 2012.

El **Comité de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** de la Confederación Checo-Morava de Sindicatos, **CMKOS**, ha informado de una mejora similar. La confederación ha analizado el impacto que tienen los convenios colectivos sobre la evolución de los salarios medios de hombres y mujeres y ha llegado a la conclusión de que los salarios medios en la franja mediana de las empresas que aplican convenios colectivos son significativamente más altos que los de las empresas donde no se han firmado convenios

colectivos. La confederación sostiene que la existencia de convenios colectivos en tiempos de crisis afecta de manera positiva los ingresos de los trabajadores, incluso más que en tiempos de bonanza, principalmente en el aumento los salarios de los grupos de ingresos bajos y medios, donde hay un número considerable de mujeres. En **Finlandia**, el **Programa Nacional para la Igualdad Salarial** ha llevado a una reducción de las desigualdades salariales de un 1%, que se logró como resultado de los convenios colectivos en materia de igualdad salarial.

Tel estudio de la CES muestra que la negociación colectiva en Europa es compleja y diversa. No obstante, queda claro que la negociación a nivel sectorial nacional ha sido importante en la definición de la agenda de igualdad de género de modo transversal en la economía y en el establecimiento de los salarios en los distintos sectores, lo que ha sido particularmente beneficioso para los salarios de las mujeres y para la igualdad de género. Sin embargo, también es evidente que la negociación a nivel empresa tiene un papel importante que desempeñar en el establecimiento de los objetivos de igualdad para las empresas en particular cuando ya se recogen en el ordenamiento jurídico, por ejemplo, en la negociación de los estudios/auditorías salariales en lugar de trabajo, en el horario de trabajo flexible y la conciliación del trabajo y la vida familiar. Los mejores resultados en igualdad de género se encuentran donde coexisten los acuerdos sectoriales con los de empresa. A pesar de ello, el estudio de la CES encontró que en algunos países el cambio general hacia la negociación a nivel de empresa se ha producido en detrimento de la negociación a nivel sectorial, derivando en una mayor fragmentación. En otros países, especialmente de Europa central y del este, las estructuras débiles de negociación colectiva que surgieron tras la caída del comunismo dejaron a muchos países en una situación de negociación fragmentada y con poca cobertura de negociación colectiva, sobre todo a nivel empresa. Esta situación difiere de la tendencia gradual hacia una mayor negociación a nivel de empresa, por ejemplo, que se ha llevado a cabo en Alemania y en RU en las últimas dos décadas. En Alemania, por ejemplo, ha habido una disminución constante en la cobertura de la negociación colectiva debido a la renuencia de los empleadores a la firma de acuerdos sectoriales o regionales ya desde el proceso de reunificación. Esto ha agudizado la tendencia a la negociación a nivel de empresa. Los sindicatos alemanes han intentado revertir esta tendencia a la luz de la nueva legislación sobre salario mínimo, que está prevista que entre en vigor en 2017.

Sin perjuicio de la importancia de la negociación sectorial para la igualdad de género, el estudio también muestra que los sindicatos dan importancia a una legislación sólida que obligue a las empresas a negociar en materia de igualdad, por ejemplo, para reducir las desigualdades salariales, aplicar la transparencia salarial y llevar a cabo auditorías/estudios de salarios.

Variaciones en el nivel y la cobertura de la negociación colectiva

Existen variaciones importantes en Europa en cuanto al ámbito de aplicación y el nivel de negociación colectiva, en materia de reconocimiento legal y de cumplimiento de los derechos de negociación colectiva, así como de cobertura de la negociación colectiva. El estudio de la CES observó que los países con un enfoque centralizado en cuanto a la negociación (sectorial e intersectorial) y con mayor cobertura de la negociación colectiva, solían ser también aquellos donde la integración de las cuestiones de género en la negociación había sido más satisfactoria. En general, el estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' señaló que la crisis económica había acentuado la ya fuerte tendencia hacia la negociación descentralizada. La **Tabla 3** muestra el nivel de cobertura de la negociación colectiva en la EU-27 y Noruega así como el nivel clave donde ésta se desarrolla. En la UE, cerca de dos tercios de los trabajadores (62%) están cubiertos por la negociación colectiva (los niveles más altos de cobertura se dan en Francia, Bélgica, Austria, Portugal, Finlandia y Eslovenia, y los más bajos en Bulgaria, Polonia y Lituania). En los países nórdicos, por ejemplo, los convenios colectivos tienen una cobertura muy amplia, comparados con RU y con países de Europa central y del este, donde la cobertura de la negociación colectiva es muy baja y los convenios existentes suelen ser a nivel empresa. Sólo un número reducido de países, por ejemplo, Bélgica, Italia y algunos países nórdicos cuentan con convenios a nivel nacional, que son los que determinan el marco y las directrices para las negociaciones a otros niveles.

Tabla 3: Cobertura de la negociación colectiva y niveles donde se desarrolla

País	Cobertura (%)	Nivel clave de negociación colectiva
Francia	98%	Sectorial y empresa
Bélgica	96%	Nacional (establece el marco)
Austria	95%	Sectorial
Portugal	92%	Sectorial
Finlandia	91%	Sectorial – con mucho margen para la negociación en empresa
Eslovenia	90%	Sectorial
Suecia	88%	Sectorial – con mucho margen para la negociación en empresa
Países Bajos	81%	Sectorial (también algo en empresa)
Dinamarca	80%	Sectorial – con mucho margen para la negociación en empresa
Italia	80%	Sectorial
Noruega	70%	Nacional and Sectorial
España	70%	Sectorial – nueva ley da preponderancia a los convenios de empresa
Grecia	65%	Sectorial - crisis ha derivado en un papel más importante para las negociaciones en empresa
Croacia	61%	Sectorial y empresa
Malta	61%	Empresa
Alemania	59%	Sectorial
Chipre	52%	Sectorial y empresa
Luxemburgo	50%	Sectorial y empresa (depende del sector)
Irlanda	44%	Empresa
República Checa	38%	Empresa
Rumanía	36%	Sectorial y empresa
Eslovaquia	35%	Sectorial y empresa
Letonia	34%	Empresa
Estonia	33%	Empresa
Hungría	33%	Empresa
Bulgaria	30%	Empresa
UK	29%	Empresa
Polonia	25%	Empresa
Lituania	15%	Empresa
Media EU (incluyendo Noruega)	62%	

Fuente: estudio CES 'Negociando por la Igualdad' y ETUI (worker-participation.eu)

El estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' también observó que el 85% de los sindicatos participan en la negociación colectiva a nivel empresa, el 72% en la negociación sectorial y el 32% en la negociación a nivel nacional. A menudo existen múltiples niveles de negociación, el 30% de los sindicatos informaron de su participación en negociaciones a nivel empresa y sectorial y el 28% a nivel empresa, sectorial y nacional. Un menor número de sindicatos participaron en la negociación a un solo nivel: sólo empresa (2%), sólo sectorial (6%) y sólo nacional (2%). Los países con cobertura de negociación colectiva igual o mayor a un 80% se caracterizan por una alta densidad sindical y/o un sólido marco jurídico que regula la negociación colectiva. Por ejemplo, en Austria, todos los empresarios pertenecen al equipo negociador del lado de los empleadores (en Cámaras de Comercio e Industria), lo que hace que el 95% de los trabajadores esté cubierto por los convenios colectivos. En Bélgica, existe una cobertura alta porque los convenios firmados a nivel de industria, se aplican automáticamente a todos los trabajadores de esa industria. En Francia, la aplicación por parte del gobierno de los convenios a aquellos empleadores que no los han firmado, junto con la obligación legal de que la patronal negocie cuestiones de igualdad a nivel empresa y, en algunos casos, a nivel sectorial, ha proporcionado un alto nivel de cobertura a los trabajadores. Alemania, Grecia, Luxemburgo, Noruega y España cuentan con una cobertura de la negociación colectiva de entre un 60% y un 75%, incluyendo una amplia negociación a nivel sectorial, a pesar de que la crisis económica haya terminado en gran parte con esta práctica en Grecia y España.

La negociación sectorial a nivel nacional establece el marco para la negociación colectiva a nivel territorial y de empresa en Suecia, Dinamarca, Noruega e Italia. En Italia, la negociación sectorial ha sido la artífice de los aumentos de sueldo de acuerdo a la inflación. Sin embargo, los nuevos dispositivos de negociación colectiva dan más peso a la negociación a nivel de empresa, incluso en materia de igualdad. La legislación recientemente aprobada en España da prevalencia a los convenios de empresa sobre cualquier otro convenio firmado a otros niveles, y en otros países la negociación sectorial en el sector privado se ha reemplazado en su mayoría por la negociación a nivel de empresa. En un sólo sector pueden existir múltiples dispositivos de negociación, afectando así a la coordinación de la negociación colectiva. Esta situación es muy clara en RU, donde el Sindicato Nacional de Profesores (NUT) informa en sus respuestas a nuestra encuesta de la CES de los distintos dispositivos de negociación establecidos para los profesores de distintos niveles de la enseñanza secundaria. El NUT ha intentado mantener la igualdad en las condiciones salariales y de trabajo entre las firmadas a nivel nacional y las que ofrecen los proveedores de enseñanza secundaria fuera del circuito municipal o en el sector privado.

Federaciones Europeas de Sindicatos

Algunas Federaciones Europeas de Sindicatos han desarrollado políticas en materia de desigualdades salariales entre mujeres y hombres. En particular, la Federación Europea de Sindicatos del Servicio Público (EPSU) ha preparado el trabajo más completo en ese campo, basado en la resolución del Congreso de EPSU de 2009 sobre la igualdad salarial, que centró su atención en algunas de las razones por las cuales las mujeres ganaban menos que los hombres y reafirmó el objetivo para sus afiliados "de reducir las desigualdades de remuneración en, al menos, un 5% para 2014". Además, los estudios de la EPSU sobre igualdad salarial (EPSU 2007 y 2010) muestran que muchos afiliados no entienden el concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres ya que, con la excepción de los afiliados británicos y de los países nórdicos, no han sido capaces de proporcionar la información requerida para sus sectores. Un estudio reciente (EPSU 2013) observa déficit de información continuado en los servicios públicos³. El Comité de diálogo social europeo para la Administración Pública Central aprobó una declaración conjunta 'Hacia la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres' (EPSU 2011) y en 2008, el Comité de diálogo social para los Gobiernos Locales y Regionales adoptó unas directrices para la elaboración de los planes de acción para la igualdad (CMRE/EPSU 2008). La EPSU también formó parte en las negociaciones para asegurar un acuerdo europeo en materia de igualdad en el grupo GDF-Suez. Las últimas conversaciones se centraron en la conciliación entre vida laboral y familiar, baja por paternidad y acoso sexual.

1.4 POLÍTICA DE LA CES EN MATERIA DE DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EUROPA

La CES tiene un largo compromiso con la eliminación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Ya en 2008, el Comité Ejecutivo de la CES aprobó una Resolución sobre la disparidad de remuneración entre mujeres y hombres (CES 2008a). La Estrategia (2011) y el Programa de Acción de la CES 2011-2015 aprobados en el Congreso de Atenas ya incluían como tarea prioritaria de la CES la brecha salarial entre sexos. Así, la CES se comprometía a:

... apoyar las iniciativas de sus miembros en la lucha contra los problemas estructurales de la desigualdad salarial y la tendencia de que los salarios sean más

³ Para más información sobre los documentos de la EPSU sobre igualdad salarial, véase: <http://www.epsu.org/r/28>; estudio sobre Igualdad Salarial EPSU 2011: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf; y el informe de EPSU (2013) en materia de Diferencias salariales en el sector público: <http://www.epsu.org/a/10142>

bajos (tanto de hombres como de mujeres) en los sectores tradicionalmente femeninos frente a los de predominancia masculina. Muchos de los puestos que se desarrollan generalmente por mujeres necesitan una revalorización y la CES pretende ayudar a sus afiliados en el intercambio de información para poder conseguirla mediante la negociación colectiva y/o la legislación vigente.

Esto llevó al Comité Ejecutivo de la CES a aprobar un Programa de Acción en materia de Igualdad de Género (CES 2012a), identificando algunas de las acciones clave, entre otras, la campaña para una legislación más potente para la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en la Directiva Refundida (2006/54/CE). La CES (2008b, 2012c y 2013) ha abogado por un marco legislativo más fuerte en el ámbito UE en el marco de la Comunicación de la Comisión ‘Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres’, que incluya una revisión completa de la legislación, sobre todo para abordar cuestiones como la infravaloración de los empleos femeninos, la recogida de datos específicos por género y la transparencia en el establecimiento de los salarios, las auditorías salariales obligatorias, la ampliación de la representación legal de los sindicatos a litigios colectivos, y la promoción de la negociación colectiva en todos los ámbitos.

Recomendaciones Específicas por País y el Semestre Europeo

La CES (2013a y 2013b) ha sido particularmente crítica con las recomendaciones de la Comisión Europea en materia de descentralización de la negociación colectiva, realizadas en el marco de las Recomendaciones específicas por país (a ocho Estados Miembros y a los cuatro países ya sujetos a las medidas de la Troica). La CES considera que las recomendaciones en el marco de la gobernanza económica de la UE y del proceso del Semestre Europeo (Comisión Europea 2013), suponen una injerencia en la autonomía de los interlocutores sociales en la formación de los salarios, y a su vez, un impacto negativo en los mecanismos de fijación de salarios, cobertura de la negociación colectiva y también en las diferencias de remuneración entre sexos. Las intervenciones en diversos países cubren una amplia gama, desde recortes de los salarios mínimos en algunos países o caída de la flexibilidad salarial, a marginación o degradación de los sistemas de negociación colectiva y del papel de los salarios acordados por convenio colectivo.

A esto se une la amenaza de los sistemas de indexación automática que existen en países como Luxemburgo o Bélgica. Tanto la Comisión Europea como el Banco Central Europeo argumentan que deberían abolirse los mecanismos de indexación automática y que los salarios nominales deben corresponderse sólo a la productividad. La CES sostiene que este proceso incumple los Convenios de la OIT y la Carta Europea de los Derechos Fundamentales. La CES

propone una mayor coordinación entre los afiliados para reforzar y defender la negociación colectiva. Según la CES, los interlocutores sociales nacionales, en pleno ejercicio de su autonomía, deben participar en todos los pasos de la toma de decisiones gubernamentales referentes a los Programas nacionales de reforma y a las Recomendaciones específicas por país. Todo esto se ha reiterado en una Declaración de los Interlocutores sociales europeos en materia de gobernanza económica (CES et al. 2013).

A pesar de que desde 2011 algunas Recomendaciones específicas por país han abordado la problemática del empleo de las mujeres, las diferencias de remuneración sólo se incluyeron en las recomendaciones para Austria, a pesar de que éstas existen en todos los Estados Miembros de la UE. La CES ha cuestionado la lógica aplicada, sobre todo en aquellos países donde la brecha salarial de género es mayor que el 20% (en Estonia, República Checa, Alemania, Austria y Grecia) y alega que, “para todos aquellos países donde existan desigualdades salariales, deben prepararse recomendaciones que les permitan llevar a cabo medidas para atajarlas” (CES 2013:c).

1.5 CONCLUSIÓN

Este capítulo muestra que los sindicatos se enfrentan actualmente a una amplia variedad de desafíos. Se ven más afectados por un clima hostil así como por amenazas contra la autonomía de la negociación colectiva, junto con la persistencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, las desigualdades estructurales de género y la segregación profesional. Existen diferencias considerables en Europa entre los niveles de afiliación sindical, y los niveles y la cobertura de la negociación colectiva, lo que tiene un impacto en la fuerza de la influencia política y económica que los sindicatos pueden ejercer durante la negociación para reducir las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres.

En el capítulo siguiente, Capítulo 2, se examinan los datos extraídos del estudio de la CES sobre el impacto de la crisis económica en los esfuerzos sindicales para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. En el Capítulo 3 se analizan la legislación, los convenios entre los interlocutores sociales y otras disposiciones en materia de información sobre salarios y transparencia salarial entre mujeres y hombres. El Capítulo 4 presenta los resultados del estudio sobre el tipo, ámbito de aplicación y contenido de los convenios colectivos y de las acciones sindicales llevadas a cabo para reducir la brecha salarial. Seguido del Capítulo 5, donde se tratan las estrategias sindicales y otras medidas generales introducidas para apoyar la negociación colectiva con el fin de reducir las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Para terminar, el Capítulo 6 presenta las conclusiones y recomendaciones generales del estudio.

CAPÍTULO 2: EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LOS ESFUERZOS DE LOS SINDICATOS PARA DISMINUIR LAS DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el contexto de la crisis, existen preocupaciones sobre el agravamiento de las desigualdades crecientes en Europa entre los ricos y los pobres y entre diferentes grupos de trabajadores. La crisis económica ha llevado a una reducción de la brecha salarial, pero debido a una 'espiral hacia abajo'. Los datos oficiales no reflejan la realidad; la bajada del 18% al 16,5% en la desigualdad salarial no se debe a un sistema más igualitario entre mujeres y hombres, sino a que la crisis ha repercutido negativamente y en gran medida en los empleos de los sectores tradicionalmente dominados por hombres. En general, ha sido una nivelación a la baja y la CES pretende que haya una armonización a la alza y una mejora en la calidad del empleo.

Claudia Menne (Secretaria Confederal de la CES) en su intervención en el Seminario de la CES sobre 'Negociación para la Igualdad' en Sofía, 17 de abril de 2013

2.1 INTRODUCCIÓN

La crisis económica ha traído nuevos retos a los sindicatos frente a la negociación colectiva y a sus esfuerzos para disminuir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Todos los sindicatos que respondieron a la encuesta para el estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' declararon que la crisis ha perjudicado, en distintos grados, los salarios de las mujeres y sus derechos laborales. Sin embargo, a gran número de sindicatos también expresó que la crisis económica ha reforzado su determinación para abordar el impacto de género de la crisis así como a continuar atajando las arraigadas desigualdades de género estructurales que ya existían antes de que la crisis apareciera.

El efecto de la crisis en las mujeres se ha acentuado por la inseguridad del empleo de las mujeres, jornadas de trabajo reducidas, trabajo de media jornada, y segregación profesional, factores que a menudo se han olvidado al evaluar el efecto de la crisis (CES 2011, Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Maier 2011, Lobby Europeo de Mujeres 2009, CES 2009). Los estudios anuales de la CES para el 8 de marzo (2011b, 2012 y 2013a) han documentado el impacto medible de la crisis en el empleo femenino, y han demostrado que la crisis ha afectado de forma distinta a los hombres y a las mujeres. La evidencia recogida demuestra que la nueva distribución del tiempo de trabajo introducida por las empresas como respuesta a la crisis es, a menudo, sexista, ya que en muchas ocasiones las primeras en perder el empleo son las mujeres (Smith 2009). Además, las evaluaciones del impacto de género de los Programas nacionales de reforma han sido muy limitadas, lo que evidencia la falta de compromiso con la transversalidad de la perspectiva

de género (Villa y Smith 2014, Parlamento Europeo 2012) y con las repercusiones de la austeridad gubernamental y de las medidas de reforma en las mujeres (EPSU 2013, Villa y Smith 2010, Leschke y Jepsen 2011). La dimensión de género también se ha desatendido en las respuestas de ámbito EU a la crisis (Comisión Europea 2013a, Grupo Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2009). Esto es importante porque se necesita una supervisión del mercado laboral desde una perspectiva de género para poder mitigar los riesgos a medio y largo plazo de la desigualdad de género (Eurofound 2013).

El análisis de Leschke y Jepsen (2011) sobre la crisis en Alemania, RU y Dinamarca alega que "... las respuestas políticas a la crisis revelan una fuerte predisposición hacia el apoyo de los sectores donde suelen predominar hombres en detrimento de los sectores tradicionalmente femeninos, así como una tendencia a favorecer las medidas de apoyo al empleo a las que se suelen acoger más los hombres que las mujeres (por ejemplo, trabajo de corta duración)" pág. 58. Argumentan que la ausencia de evaluaciones del impacto de género de las políticas aplicadas como respuesta a la crisis y la falta de medidas que atajen la situación desigual de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en los servicios sociales "constituyen una evolución bastante preocupante".

Desde el comienzo de la crisis económica en 2008, ha habido una nivelación significativamente a la baja de los desequilibrios de género en términos tanto de empleo como de desempleo, salario y pobreza en Europa (Karamessini y Ruberi 2013, Comisión Europea 2013a, Parlamento Europeo 2012). Como ya mencionamos en el Capítulo 1, la brecha salarial de género ha disminuido levemente en EU, pero

sobre todo debido a una rebaja en la remuneración de los hombres, y no a una subida de los salarios de las mujeres. Esto es especialmente preocupante si tenemos en cuenta que las disparidades en retribución entre mujeres y hombres tiene un impacto profundo en los ingresos de las mujeres a lo largo de la vida, dando lugar a desigualdades en las pensiones a edades más avanzadas (Comisión Europea 2013). El impacto de la crisis en la igualdad de género ha sido más acuciante en los países más afectados por la crisis económica, resultado del aumento del desempleo, la creciente precariedad del empleo y las medidas de austeridad aplicadas por los gobiernos. La discriminación se hace patente en el cercenamiento de los derechos en materia de permisos y prestaciones de maternidad, y en el hecho de que las mujeres tras el permiso de maternidad son las primeras en ser despedidas o en ver limitados sus derechos adquiridos en los convenios colectivos en materia de conciliación y horario laboral flexible. Además, es muy probable que la crisis económica traiga consigo mayor desigualdad de género, debido a los recortes en los salarios de las mujeres en el sector público y la presión por congelar los salarios mínimos legales y los negociados en los convenios colectivos que, en su mayoría, es más posible que afecten a las mujeres (Eurofound 2013, Rubery y Grimshaw 2011).

2.2 RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LA CES 'NEGOCIANDO POR LA IGUALDAD'

El impacto de la crisis en los salarios y el empleo femenino

El estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' examinó el impacto de la crisis económica en los esfuerzos de los sindicatos para disminuir las diferencias salariales entre mujeres y hombres. El **apéndice 2** proporciona información desglosada por países sobre el impacto de la crisis, según las respuestas de los sindicatos a la encuesta para el estudio de la CES. Se muestra un patrón sistemático de bajadas salariales, reducción de las condiciones de trabajo y aumento de la pérdida de empleo, según nos informan los sindicatos en Croacia, Chipre, Irlanda, Portugal, Italia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia y Rumanía. Los países donde la crisis económica azotó con más fuerza, son los que han enfrentado mayores problemas a la hora de defender las condiciones salariales de las mujeres. Las confederaciones de sindicatos de Noruega, Austria y Alemania y algunas federaciones de Bélgica, Noruega y Suecia han declarado que ellos no se han visto afectados directamente, aunque ha existido cierto impacto como resultado de la recesión general sufrida en todos los países. La negociación colectiva ha probado ser un instrumento efectivo en la protección de los trabajadores contra el desempleo y los recortes salariales drásticos. En **Austria**, por ejemplo, el **ÖGB** declara que los convenios colectivos en materia de transparencia salarial y de informes de los

ingresos de la empresa han blindado a los trabajadores contra una posible moderación salarial. En otros casos, los sindicatos han evitado recortes salariales o han conseguido negociar convenios específicos sobre moderación de salarios como alternativa a los recortes salariales. En particular, los sindicatos han desempeñado un papel de vital importancia en asegurar acuerdos para contratos de corta duración como alternativa a los despidos en algunos países.

El estudio también observó que ha aumentado la inseguridad laboral y que se han recortado los niveles salariales, un gran número de mujeres se han visto obligadas a aceptar contratos involuntarios a tiempo parcial, o de corta duración y en condiciones por debajo de mercado para continuar empleadas. Otra preocupación sobre la que hacen hincapié algunos sindicatos es que pocos gobiernos han introducido la transversalidad de la perspectiva de género y/o han llevado a cabo evaluaciones del impacto de género sobre cómo ha afectado al crisis económica a hombres y mujeres.

En general, el Gráfico 1 muestra que el **66%** de los sindicatos encuestados contestaron que observaban **recortes salariales, congelación de salarios y moderación salarial**. En particular, los resultados del estudio sugieren que todas estas medidas afectan principalmente, aunque no exclusivamente, a las mujeres del sector público.



Fuente: Encuesta de la CES 2013

En el estudio se encontraron evidencias de:

- ▶ Recortes salariales significativos en el sector público de alrededor del 25% en Rumanía, 15% en Irlanda, 10% en la República Checa y Estonia, 9% en Hungría. En el sector educativo, los profesores han sufrido un recorte de hasta un 40% en Letonia y de un 25% adicional para las nuevas contrataciones en Irlanda. A estas cifras, se le suman los recortes en los bonos y primas y otros complementos especiales en Portugal e Irlanda, y congelación de los salarios en el sector público británico.
- ▶ Recortes considerables en el sector privado por valor de hasta un 50% en algunas empresas y en el sector financiero en Chipre y de alrededor del 10% en Estonia.

- ▶ La congelación de los salarios mínimos en Francia y España, y las dificultades para los sindicatos que tratan de negociar para aumentar el salario mínimo a través de la negociación colectiva.

Aunque algunos sindicatos informaron de que la crisis no había afectado la brecha salarial de género o que, en algunos casos, ésta se reducía, esto se debe a la nivelación a la baja de los salarios. Por otro lado, sindicatos de Austria, Bulgaria, Irlanda, Portugal, Rumanía, España, Italia, Polonia y la República Checa han informado de la pérdida de empleo femenino, incluyendo los trabajos a tiempo completo; el incremento de trabajo atípico y precario y el aumento del empleo a tiempo parcial involuntario. También dieron ejemplos concretos de los efectos adversos para las mujeres en los sectores tradicionalmente femeninos, sobre todo en el sector público, en Hungría, Rumanía, Irlanda, Portugal, España, Letonia y Bulgaria. Lituania y Alemania informaron de un aumento significativo del papel de la mujer como principal sostén de la familia, algo que es probable que esté ocurriendo también en otros Estados Miembros.

En Italia, las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres aumentó durante los dos primeros años de la crisis, lo que sugiere que hay más mujeres que hombres con ingresos por debajo del umbral de la pobreza (Veraschchangina y Capparucci 2014). En España, los recortes salariales del 5% para los trabajadores del sector público comenzaron en mayo de 2010, con un recorte mayor para aquellos mejor remunerados. Es probable que esto haya contribuido a una disminución en las desigualdades salariales de género, pero al mismo tiempo “constituye una medida significativamente regresiva desde una perspectiva de género, ya que las más afectadas por los recortes fueron las mujeres, por su predominancia en el sector público” (Gonzales Gago & Kirzner 2014). En Grecia, entre 2010 y 2011 los recortes en el sector público llevaron a una reducción salarial del 15% para los funcionarios públicos y del 25% para los trabajadores de los servicios, agencias y empresas públicas. En noviembre de 2011, se impusieron recortes salariales adicionales de hasta un 20%, como parte de la reforma del sector público (Karamessini 2014). El gobierno heleno redujo los salarios mínimos acordados colectivamente a nivel nacional en un 22% en febrero de 2012 (32% para los jóvenes menores de 25 años) y, a partir de abril de 2013, el salario mínimo dejó de establecerse con la participación de los interlocutores sociales, sino unilateralmente por el gobierno. Los recortes en los salarios mínimos y las primas por trabajo a tiempo parcial de corta duración en el sector privado han afectado de manera desproporcionada a las mujeres y a los jóvenes, ya que éstos están más concentrados en los empleos peor remunerados.

Varios sindicatos señalaron el impacto sobre las relaciones de género en el hogar, ya que se asume, sobre todo en medidas de austeridad, que son las mujeres las que asumen el papel de cuidadoras del hogar y la familia. Por ejemplo, la LO Sueca y los sindicatos italianos sostienen que es crucial que se tenga en cuenta, en un contexto más amplio, el trabajo no remunerado de cuidadoras de las mujeres, sobre todo porque las medidas de austeridad han tenido un impacto directo sobre las intervenciones de política social para apoyar esta función de cuidador no remunerado ejercida por las mujeres. En este contexto, la falta de visibilidad dada por los empresarios, sindicatos y gobiernos a la relación entre el trabajo de cuidadoras no remunerado y el trabajo remunerado, ha dado lugar a nuevas desventajas para las mujeres. Al introducir estos temas en la negociación colectiva, los sindicatos de Suecia e Italia han estado a la vanguardia en los debates sobre la interconexión entre el trabajo como cuidador no remunerado de las mujeres y cómo éste se podría redistribuir para permitir a las mujeres un acceso igualitario a las oportunidades de trabajo decente. Algunos sindicatos se refirieron al clima general de las medidas de austeridad, que han dado como resultado políticas regresivas en cuanto a igualdad se refiere, por ejemplo, los recortes significativos en las dotaciones para los organismos para la Igualdad, tal y como denuncia Irlanda. Además, muchos sindicatos subrayaron graves repercusiones de las medidas de austeridad en la disminución de la calidad de vida de las mujeres como, por ejemplo, en Portugal o Rumanía debido a los recortes en servicios sociales, en la oferta estatal para el cuidado infantil, y al aumento del IVA.

El impacto de la crisis en la negociación por la Igualdad

En resumen, el estudio concluyó que las características más significativas del entorno hostil para la negociación como derivado de la crisis son:

- ▶ La descentralización de la negociación colectiva, lo que resulta en estructuras de negociación más débiles y en menor cobertura;
- ▶ La fragmentación y la individualización de la negociación;
- ▶ Problemas adicionales para introducir la perspectiva de género en las negociaciones colectivas, sobre todo en la negociación salarial;
- ▶ Dificultades adicionales en la aplicación de la legislación que requiere convenios colectivos/negociaciones sobre la igualdad.

Las respuestas de los gobiernos a la crisis económica, impuestas a menudo por la troika como medidas de rescate, se han saltado el diálogo social y han llevado a la reestructuración del empleo, a rebajas tanto salariales como de condiciones de trabajo, y al debilitamiento de las estructuras de la negociación colectiva. El estudio de la CES constató que, cuando los trabajadores están luchando por mantener sus empleos, es menos probable que hagan reivindicaciones sobre desigualdad o discriminación salarial, y sus sindicatos también alegan que en esos casos, existen otras prioridades. El estudio también observó que en algunos países la crisis económica ha dado lugar a un clima favorable para la privatización, la externalización y la comercialización de servicios públicos, prácticas que preocupan a los sindicatos que informaron de las mismas, debido al alto número de mujeres que trabajan en los sectores afectados. El paso del empleo público al privado ha derivado en muchos casos en rebajas salariales y a un empeoramiento de las condiciones de trabajo. El Parlamento Europeo (2014) también ha llamado la atención sobre las advertencias de la OIT, el Consejo de Europa y las organizaciones sindicales “de que tanto la nueva escala de sueldos como los nuevos sistemas de clasificación y de despido van a tener un impacto de género” (2014, párrafo 21). Y recomienda que las desigualdades de remuneración y la caída del empleo femenino deben “ser objeto de una mayor atención por parte de los Estados Miembros a la hora de realizar los ajustes que están llevando a cabo” (2014, párrafo 19).

Una preocupación significativa, de la que han informado un gran número de sindicatos, es el intento serio por parte de los gobiernos de reducir el alcance y la autonomía de la negociación colectiva, sobre la base de que la flexibilidad interna aumentará la competitividad de las empresas más que los despidos colectivos. La CES (2014b) ha defendido fervientemente el argumento de que la austeridad no está funcionando y que se necesita un nuevo camino para Europa. El programa de la Troika ha significado que la Comisión Europea “ha participado activamente en la vulneración de los principios fundamentales del Acervo Social Europeo” y que “es necesario el respecto pleno a las disposiciones del Tratado para garantizar que se diseñen políticas que funcionen realmente” (CES 2014b: 9).

El estudio concluyó que la fragmentación y el debilitamiento de la negociación colectiva, a menudo resultado de imposición gubernamental a las reformas de la negociación sindical, fue uno de los resultados directos de la crisis. Los programas de la Troika para Irlanda, Grecia, Portugal y España han llevado a socavar gravemente la negociación colectiva, permitiendo a las empresas el descuelgue de los convenios colectivos y a los gobiernos que revisen y limiten el alcance de los convenios salariales (CES 2014a, Parlamento Europeo 2014). En Grecia y en España, la legislación introducida como parte de la lucha contra la crisis, ha

resultado en que se les permite a las empresas negociar los términos y las condiciones de trabajo a nivel de empresa, en condiciones inferiores a los establecidos por los convenios nacionales o sectoriales. Además, esta tendencia a descentralizar la negociación colectiva hasta niveles de empresa, supone un peligro concreto para la igualdad de remuneración, ya que facilita la negociación de contratos individuales y dificulta encontrar elementos de comparación, especialmente en los sectores con predominancia de mujeres (CES 2012c).

En **Irlanda**, la imposición de las medidas de austeridad que contemplaban recortes salariales y de empleos en el sector público, marcó el final de los convenios nacionales; antes de la crisis, la negociación colectiva a nivel nacional era la que establecía los aumentos salariales para la negociación en las empresas, lo que había beneficiado en gran medida a las mujeres en sectores de remuneración baja. En **Portugal**, la crisis económica ha acabado con la ampliación de los convenios a empresas no signatarias, reduciendo así el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. El Tribunal Constitucional ha anulado algunas medidas legislativas en Portugal. En **Grecia**, se ha abolido la negociación colectiva en empresas públicas; los convenios colectivos en materia de salarios sólo se aplican ahora a las empresas firmantes, el Ministerio de Trabajo ya no los aplica para el resto de las empresas, como ocurría anteriormente; no se permiten las excepciones a todas las disposiciones de los convenios colectivos por convenios a nivel de empresa y el ámbito de aplicación del arbitraje se limita a los salarios básicos y sólo con el consentimiento de los empleadores (Karamessini 2014). El Comité de Expertos de la OIT ha pedido que se reinstaure el diálogo social en Grecia. En **España**, los empresarios pueden suspender los convenios colectivos por razones económicas (definidas como pérdidas actuales o previstas durante dos trimestres consecutivos). Se le da preponderancia a los convenios colectivos de empresa sobre cualquier otro nivel de negociación (provincial, sectorial y nacional. De este modo, “la reforma implica una transformación desequilibrada de las relaciones laborales a favor de la patronal, ya que a los trabajadores se les da muy poco margen de maniobra. Las empresas tienen ahora el derecho a modificar sustancialmente las condiciones laborales sin que los trabajadores tengan una posibilidad de réplica significativa” (Gonzales Gago y Segales Kirzner 2014: 244). Y esto probablemente tenga un impacto negativo en los derechos de las mujeres ya que una rebaja de la protección de los padres y madres, afecta en última instancia a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En otros países, se ha deteriorado el clima para la negociación colectiva. Por ejemplo, en Rumanía, la legislación aprobada en 2011 ha debilitado la negociación colectiva, mediante la abolición de la negociación a nivel nacional y el establecimiento de salarios y condiciones mínimos para

toda la economía. Diversos países han sido obligados a negociar convenios defensivos. Por ejemplo, en **Finlandia**, en 2011 y de nuevo en 2013, los interlocutores sociales negociaron convenios marco defensivos para poder armonizar los incrementos salariales con la evolución de la productividad de cara a aumentar la competitividad exterior del país. Se ha informado de entornos hostiles de negociación colectiva en **Chipre y la República Checa**. Los sindicatos de **Estonia, Noruega, Suecia y España** han advertido de la tendencia a la individualización de la negociación. En algunos casos, la crisis económica ha llevado a algunas empresas a rechazar firmar convenios, tal y como han indicado sindicatos en **Bélgica, Estonia y Rumanía**, o a renovarlos en **Turquía y Bulgaria**. Según el **ABVV-FGTB en Bélgica**, los efectos negativos de la crisis han derivado en un menoscabo de la autonomía nacional de la negociación colectiva y de las estructuras de diálogo, y en que las cuestiones de igualdad de género bajen en la lista de prioridades de la patronal, que alude a la crisis en todos los niveles de negociación.

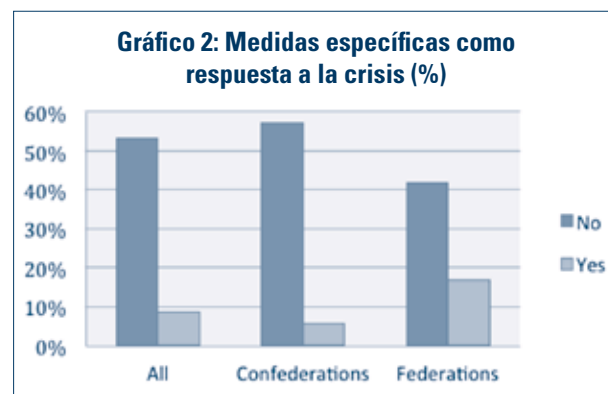
2.3. MEDIDAS ESPECÍFICAS INTRODUCIDAS DEBIDO A LA CRISIS ECONÓMICA

En el estudio también se han recogido evidencias del papel que desempeñan los sindicatos para mitigar los efectos de los recortes salariales a través de la negociación, entre ellas:

- ▶ Trabajo temporal de corta duración, lo que ha causado recortes salariales, como resultado de las negociaciones de los sindicatos para evitar despidos en siete países; así como recortes salariales temporales en el sector manufacturero en Croacia y en algunos sectores en Chipre, como alternativa a la pérdida de empleos.
- ▶ Congelación de salarios, negociada como alternativa a los recortes salariales, en las empresas afectadas por la crisis en el sector metalúrgico francés; y moderación salarial temporal como alternativa a los recortes salariales, negociada por los sindicatos en Austria y en los sectores cubiertos por convenios colectivos en Estonia. La congelación de los salarios del sector público en Portugal, Polonia, Francia y Bélgica, aunque en Bélgica, la intervención de los sindicatos consiguió persuadir al gobierno de que esto no repercutiera en la brecha salarial.
- ▶ Protección de los trabajadores peor remunerados ante los recortes salariales en Islandia y los recortes salariales escalonados que redujeron el impacto de los mismos en los trabajadores peor remunerados en Irlanda.

Un número considerable de sindicatos indicaron que tenían dificultades para mantener en la agenda de nego-

ciación las cuestiones de desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Como muestra el Gráfico 2, pocos sindicatos habían introducido medidas específicas para atajar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres a la luz de la crisis económica (con sólo un 9% que informó de que ya le habían puesto en marcha medidas específicas, frente a más de la mitad de los sindicatos que informaron que no habían introducido ninguna medida específica). La razón más esgrimida es que la brecha salarial se había reducido durante la crisis económica (a la baja) y que los salarios de los hombres habían sido los más afectados. Sin embargo, muchos sindicatos declararon que todavía estaban intentando mantener la atención sobre las cuestiones de igualdad de género y de desigualdades salariales entre mujeres y hombres – existen algunos casos de historias de éxito notables.



Fuente: Encuesta de la CES 2013

Algunos sindicatos informaron que a pesar de la crisis económica habían continuado dando prioridad a las cuestiones de igualdad de género. Este es el caso de **Austria**, donde los sindicatos han participado de forma activa en la aplicación de la transparencia salarial a través de los informes de empresa, en promover la participación de las mujeres en los equipos de negociación y los comités de empresa, y en la producción de directrices sobre igualdad de género en la negociación colectiva. Los sindicatos en **Suecia, Noruega y Finlandia**, han sido esenciales, de igual manera, en mantener en las agendas de negociación las cuestiones de igualdad de género, especialmente en la negociación de las nuevas disposiciones sobre bajas parentales y en un mayor aumento salarial para aquellos trabajadores en los sectores tradicionalmente dominados por mujeres.

En algunos casos, los sindicatos también han desempeñado un papel muy activo en persuadir a los gobiernos de revertir las medidas de austeridad en los presupuestos y en los planes de crecimiento. Por ejemplo, en Irlanda, el ICTU y los sindicatos afiliados han estado muy activos en la realización de campañas para un cambio en las estrate-

gias gubernamentales de respuesta a la crisis. Los análisis del Instituto de Investigación Económica Nevin (NERI 2013) fundado por los sindicatos, muestran una caída del 3% en el consumo personal de 2013, la mayor caída de cualquier trimestre desde el comienzo de la recesión. El NERI ha indicado un enfoque presupuestario alternativo para los próximos años, en aras de salvar empleos y fomentar el consumo interno. El convenio salarial nacional para el sector público de 2013, dio lugar a un recorte sólo para los salarios a partir de €65,000, lo que, en cierto modo, ha protegido los empleos peor remunerados de las mujeres en los servicios y administraciones públicas. Sin embargo, uno de los elementos que ha atraído a las mujeres a trabajar en el sector público ha sido la disponibilidad de horarios de trabajo flexibles, algo que parece ya casi extinto. El convenio contiene propuestas para la actualización y algunos sindicatos, por ejemplo, el sindicato de servicios públicos **IMPACT** y el de enfermeras/comadronas **INMO**, ha conseguido garantizar la protección de sus afiliados con respecto al reparto de trabajo y a los horarios flexibles.

El papel de los convenios negociados por la **Confederación de Trabajo de Islandia** durante la crisis económica suponen un ejemplo interesante de cómo proteger a los trabajadores peor remunerados en situación de crisis y de cómo se redujeron las desigualdades. En Islandia, se negociaron aumentos salariales para los trabajadores peor remunerados en los convenios colectivos de 2008 y 2010, con un aumento adicional para la franja peor remunerada, principalmente sectores con predominancia femenina o de trabajadores no cualificados o semicualificados en el sector de la salud y la atención. Los estudios demuestran que durante y después de la crisis financiera, los salarios de los trabajadores peor remunerados no se redujeron en Islandia, y que los sindicatos fueron capaces de mantener o preservar los mismos salarios reales durante ese tiempo. En Islandia, la brecha salarial cayó durante la crisis pero volvió a remontar durante la recuperación. Cayó con fuerza en el sector privado en 2009 y aumentó considerablemente después de 2010-2011, mientras que la caída en el sector público fue menos pronunciada. Según la encuesta anual de 2012 del Sindicato de Funcionarios Públicos, la brecha salarial en el sector público se redujo de un 27% en 2008 a un 21.4% en 2009, volviendo a aumentar hasta un 23.7% en 2009 y un 24% en 2010 y 2011. Sin embargo, existen diferencias entre grupos profesionales del sector público, los sectores tradicionalmente femeninos (enfermería, terapia ocupacional, fisioterapia y terapia del desarrollo) han tenido menores aumentos salariales, lo que apunta a los prejuicios de género en la evolución de los salarios (Thorsdottir 2014).

2.4 CONCLUSIÓN

En general, los sindicatos que respondieron a la encuesta de la CES, advirtieron de que el impacto de la crisis sobre la negociación y los niveles salariales tuvo un efecto adverso sobre la igualdad de género; y todos los sindicatos contestaron que la negociación se había visto afectada negativamente por la crisis. La crisis económica ha agudizado también las desigualdades estructurales de género ya existentes antes de la crisis. Esto está teniendo graves consecuencias en la negociación colectiva en materia de igualdad de género y pone en peligro la consecución de los objetivos de la UE para lograr crecimiento y aumentar la tasa de empleo de las mujeres. El estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' muestra clara evidencia de un ambiente más hostil hacia la negociación colectiva en Europa. Esto ha afectado a la cobertura de la negociación colectiva y, en algunos casos, ha dado lugar a la falta de voluntad de algunos empleadores para prorrogar los convenios existentes. Los países más afectados por la crisis han experimentado un mayor deterioro de la negociación colectiva. La crisis económica ha alejado la atención de la negociación en materia de igualdad, y en casi ningún país se han llevado a cabo evaluaciones del impacto de género de las medidas de austeridad y recortes salariales, y en aquellos países que se han realizado, ha sido sin la participación de los sindicatos. No obstante, a pesar del entorno hostil, los sindicatos que han participado en el estudio siguen empeñados en avanzar hacia la igualdad de género. Esto tiene implicaciones importantes sobre las estrategias de negociación y el mayor énfasis que se necesita en la incorporación de la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género de la crisis en las mujeres.

El siguiente capítulo examina con más detalle las cuestiones específicas planteadas por los sindicatos sobre la transparencia salarial y los datos desglosados por género, como base para las negociaciones sobre las desigualdades salariales entre los sexos.

CAPÍTULO 3: TRANSPARENCIA SALARIAL, DATOS SOBRE SALARIOS Y DIFERENCIA DE REMUNERACIÓN ENTRE AMBOS SEXOS

3.1 INTRODUCCIÓN

La falta de acceso a los datos desglosados por género y la falta de transparencia salarial son barreras importantes para la eliminación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Esto ha sido puesto de relieve por el CES como un tema central en materia de igualdad; la ausencia de datos objetivos desglosados a nivel empresa y sectoriales sobre la brecha salarial obstaculiza seriamente la negociación para reducir las diferencias salariales de género (CES 2008b, 2012b). Incluso cuando se dispone de datos, éstos no son comparables por género, horas de trabajo o el tipo de contrato. La transparencia salarial es esencial para permitir que los sindicatos puedan identificar si existe una brecha salarial de género e informar del contenido y el alcance de las negociaciones salariales y los convenios colectivos.

El caso Danfoss en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluyó que la falta de transparencia en los sistemas de remuneración puede dar lugar a la discriminación por razón de sexo ya que, según su fallo, si una mujer puede mostrar que la discriminación de género es relevante; sería necesario que el empleador asuma la carga de la prueba de que su sistema de remuneración no es discriminatorio⁴. La cuestión de la transparencia salarial se ha destacado en una serie de políticas y debates de la UE, entre ellos dos resoluciones del Parlamento Europeo sobre la transparencia salarial como un objetivo clave para el avance hacia la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (2008 y 2012b). Algunas Conclusiones del Consejo Europeo (2010) identificaron la falta de transparencia salarial como una de las principales causas de la brecha salarial. Bajo (2010) Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015 , una de las prioridades es promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la UE. Afirma que la Comisión, “ ... con los interlocutores sociales, explorar posibles formas de mejorar la transparencia salarial”.

Se ha aumentado la presión a revisar las disposiciones sobre igualdad de remuneración en virtud de la Directiva Refundida (2006/54/CE), ya que en el ámbito de transparencia salarial no va más allá de alentar a los empleadores a proporcionar información en base a que “ ...deberá alentarse a los empresarios

a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa y sobre los puestos de mujeres y hombres en los diferentes niveles de organización y sobre las diferencias salariales”. Una resolución del Parlamento Europeo (2013b) recomendó que la Comisión empleara transparencia salarial en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor en la revisión de la Directiva Refundida. Se hicieron recomendaciones para mejorar el análisis de la transparencia salarial y para asegurar que se obtiene la información adecuada y que ésta se comparte y se analiza con los interlocutores sociales. También se recomendó que los sistemas de evaluación y clasificación del trabajo fueran no sexistas y sustentados en escalas salariales comunes a organizaciones y sectores. Se hicieron sugerencias específicas para mejorar la prestación de asesoría y de conocimientos sobre métodos de evaluación de trabajo basados en la igualdad, y para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales en la determinación de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

La CES (2008a and 2012b) ha intentado persuadir a la Comisión Europea de que refuerce esta Directiva, mediante disposiciones que obliguen a los empresarios a proporcionar información salarial desglosada por género. Esto permitiría superar uno de los obstáculos para alcanzar la transparencia salarial: las ‘cláusulas de confidencialidad’ ya que éstas se han utilizado en algunos países para evitar transparencia sobre las diferencias salariales (Parlamento Europeo 2013). En RU, por ejemplo, la Ley de Igualdad establece que es ilegal que un empresario impida o restrinja a los trabajadores el acceso a la información sobre su salario, cuando el propósito de esta divulgación es la identificación de una posible discriminación de remuneración.

A pesar de los llamamientos de la CES y de numerosas organizaciones de la sociedad civil para reforzar la Directiva Refundida, en marzo de 2014, la Comisión Europea publicó una **Recomendación** no vinculante **para aumentar la transparencia salarial** como herramienta para reducir la brecha salarial, en virtud de la cual se le pedía a los Estados Miembros que informaran a la Comisión antes de final de 2015 sobre los avances alcanzados a ese respecto. Según la Comisión Europea (2014) “el aumento de la transparencia salarial podría mejorar la situación de las víctimas individuales de la discriminación en materia de retribución ya que

4 Handels og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (representando a Danfoss) [1989] IRLR 532, [1991] ICR 74.

será más fácil hacer comparaciones con trabajadores del otro sexo". La Recomendación pretende que los Estados Miembros adopten al menos una de las cuatro medidas propuestas para la transparencia salarial.

- ▶ Primera, permitir a los trabajadores que soliciten información sobre todos los aspectos relacionados con su salario desglosados por género, con referencia a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- ▶ Segunda, se anima a las grandes y medianas empresas a que informen metódicamente sobre la media de salarios por género.
- ▶ Tercera, las auditorías salariales deben llevarse a cabo en las grandes empresas, en cooperación con los interlocutores sociales, y deben incluirse también los sistemas de evaluación del trabajo utilizados en la empresa.
- ▶ Cuarta, la inclusión de cuestiones de igualdad de retribución y de auditorías salariales en la negociación colectiva.

3.2 RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LA CES 'NEGOCIANDO POR LA IGUALDAD'

El estudio observó que la falta de acceso a datos transparentes sobre las retribuciones a mujeres y a hombres es uno de los mayores obstáculos para la negociación. En muchos casos, ni los trabajadores ni los sindicatos tienen acceso a información salarial que les permita formular preguntas sobre la brecha salarial y poder así, influir en las negociaciones con objeto de reducir las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres. A pesar de estos problemas, el estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' revela cierto número de buenas prácticas, entre ellas, evidencias de que la calidad de los datos mejora cuando se abordan y se analizan de forma conjunta entre los interlocutores sociales. La legislación que establece los derechos a los sindicatos a tener acceso a los datos desglosados por género en el lugar de trabajo ha supuesto un avance importante en términos de calidad y accesibilidad a la información en el lugar de trabajo, según informan los sindicatos de Austria, Bélgica, Dinamarca y Francia.

Los sindicatos de toda Europa han abordado la transparencia salarial de diferentes maneras, teniendo en cuenta tres tipos de datos diferentes. El primer enfoque, es un cálculo basado en la diferencia entre la media (mediana) de los ingresos por hora de hombres y mujeres. El segundo, supone ir más lejos mediante la comparación de los datos salariales por grado y tipo de trabajo, que también tiene en cuenta las exigencias del trabajo. Y el tercero, tiene en cuenta la diferencia entre los salarios iniciales de hombres y mujeres, mostrando una conciencia de cuestiones salariales de género.

Acceso a datos desglosados por género para informar cara a las negociaciones

El tener acceso a datos desglosados por género es un prerrequisito importante para que la negociación colectiva pueda reducir las desigualdades de retribución entre mujeres y hombres. Poco más de la mitad de los sindicatos que respondieron a la encuesta declaró tener acceso a datos desglosados por género. Así se ilustra en el Gráfico 3, con el 49% de las confederaciones y el 58% de las federaciones informando de tener acceso a los datos desglosados. Sin embargo, incluso cuando existen estos datos, muchos sindicatos indicaron que la calidad de la información es baja, incompleta o muy general, y el 23% de los sindicatos revelaron que sólo tenían acceso a datos sesgados.



Fuente: Encuesta de la CES 2013

Un gran número de sindicatos indicaron que existen importantes obstáculos para acceder a los datos desglosados por género. En **Rumanía**, por ejemplo, las empresas rara vez proporcionan datos desglosados por género. En respuesta a ello, la confederación BNS ha adoptado medidas activas para obtener datos del Instituto de Estadística de Rumanía y a través del **Observatorio del BNS sobre Mercado Laboral y Calidad del Empleo**. El sindicato también ha sido muy activo en proporcionar esta información a sus afiliados a través de su Comité de Mujeres y de la Red de Comités de Género. Asimismo, la Confederación de Sindicatos Estonios advierte que los sindicatos se enfrentan a grandes dificultades para conseguir acceso a información salarial de los empresarios. Y como la mayoría de los convenios se firman a nivel de empresa, los datos nacionales no son adecuados ni están agrupados por sectores. El **Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza y la Ciencia Letón** también refleja estas dificultades de acceso a la información; sin embargo, alegan que la prioridad dada a cuestiones de igualdad género es muy baja, tanto en los sindicatos como en la economía en general. En **Liechtenstein**, el **LANV** advierte que no existen fuentes útiles sobre datos salariales disponibles para los sindicatos y que los datos gubernamentales sólo recoge información sobre las medias salariales a nivel sectorial y no por tipo de empleo. No obstante, el sindicato se ha basado en los datos de Suiza y se ha instado a las empresas a que usen el **sistema suizo Logib** para efectuar autoevaluaciones y determinar si existe brecha salarial.

Una manera de subsanar este obstáculo es que los sindicatos desempeñen un papel más activo en la supervisión y el análisis de los datos. En **España**, la confederación CCOO ha llevado a cabo ejercicios periódicos para supervisar las estadísticas sobre desigualdades salariales por razón de género, y estos resultados se han difundido ampliamente con los negociadores sindicales, “para que así sean conscientes de las razones por las que existe la discriminación por razón de sexo y de los medios para poder erradicarla”. Esto ha permitido que los negociadores se familiaricen con los criterios utilizados en los **Planes de Igualdad de la empresa** e informar sobre las medidas de igualdad en los convenios sectoriales y de empresa.

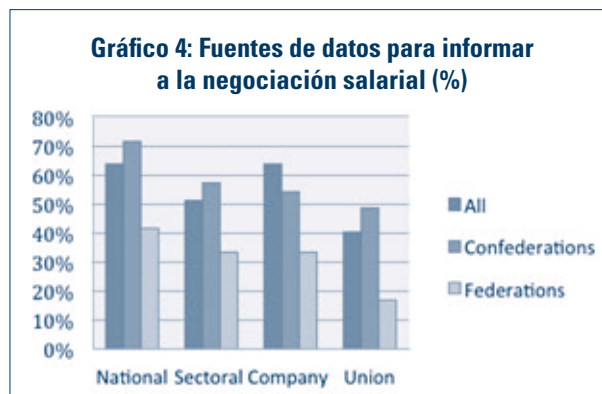
En Finlandia, Noruega y Suecia, los sindicatos tienen acceso a datos transparentes sobre la brecha salarial y el derecho a esta información se recoge en sus convenios colectivos, aunque funciona mejor en el sector público que en el privado. En el sector público, según EPSU:

Entre ellos el derecho a información detallada sobre la brecha salarial recogido en los convenios colectivos ofrece claramente beneficios significativos, ya que hace que la cuestión sea objeto de regulación conjunta más que de una decisión de la empresa o de la oficina nacional de estadística. Se debería garantizar también que la información proporcionada coincida con el ámbito cubierto por la negociación colectiva, y ayuda a los sindicatos a evaluar si las acciones llevadas a cabo son eficaces o no. (2013: 12)

Tipo de datos utilizados por los sindicatos

Las variaciones en cuanto a la calidad y cantidad de los datos desglosados por género disponibles se identificó como un problema específico cuando los sindicatos trataban de integrar las cuestiones de igualdad de género en la negociación salarial a nivel sectorial o dentro de grupos profesionales específicos. En particular el estudio concluyó que **poco más de la mitad de las organizaciones que respondieron a la encuesta tenían acceso a datos a nivel nacional, en comparación con el 45% que tenían acceso a los datos sectoriales y el 40% que tenían acceso a datos a nivel empresa.**

El Gráfico 4 muestra las principales fuentes de datos para informar a la negociación salarial. Se hace un mayor uso de los datos nacionales y de empresa (64% datos nacionales, 64% empresa, 51% sectorial, 40% datos y encuestas sindicales). En general, las confederaciones comunicaron mayores niveles de uso de todas las fuentes de datos, en comparación con las federaciones.



Fuente: Encuesta del CES 2013

Los sindicatos que respondieron a la encuesta reseñaron que los datos del sector público eran de una calidad superior en general, a pesar de que en algunos países esta información es parcial o inexistente en algunas áreas específicas de los servicios públicos. Esto lo confirma un estudio reciente sobre las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres del sector público realizado por EPSU (EPSU 2013). Aunque la mayoría de los sindicatos que respondieron a la encuesta de EPSU tuvieron acceso a datos sobre la brecha salarial, muchos no accedieron a datos de calidad, ya porque estos datos fueran incompletos o no estuvieran suficientemente detallados como para permitir a los sindicatos negociar de forma efectiva. En **Alemania**, por ejemplo, **Ver.di** declaró que las estadísticas oficiales de los servicios públicos y de salud no distinguen entre el sector público y privado, y en Irlanda, el sindicato de funcionarios (**CPSU**) y el sindicato de enfermeras/comadronas (**INMO**) advirtieron de la ausencia de datos sobre el sector público en su conjunto y sobre sus sectores respectivos. Esto contrasta con lo que ocurre en los países nórdicos y en Eslovaquia, donde las oficinas estadísticas nacionales proporcionan información sobre los salarios en los distintos niveles de gobierno. En España, el sindicato de la administración pública **CCOO FSC** declaró que aunque existía alguna información limitada disponible en la administración central, no ocurría lo mismo en las comunidades autónomas ni en los ayuntamientos. En algunos casos, los datos que reciben los sindicatos provienen de fuentes empresariales, como es el caso de los salarios del gobierno central en RU y en Francia, los datos salariales se recogen en los informes anuales sobre las administraciones públicas. En otros casos, son otras las fuentes. Por ejemplo, tres empresas de servicios públicos francesas recabaron información sobre la brecha salarial (EDF, GDF-SUEZ y AREVA). En GDF-Suez y EDF, se llevaron a cabo **encuestas de calidad** bajo petición de las **Comisiones de Igualdad** de los comités de empresa centrales respectivos.

Los sindicatos que indicaron un buen acceso a datos desglosados por género insistieron en el papel esencial que éstos han desempeñado en su diagnóstico de las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres, y demostraron que se pueden utilizar como argumentos para persuadir a los empresarios a que actúen y firmen convenios que reduzcan las desigualdades salariales. Por ejemplo, en **Suecia**, **IF Metall**

negocia convenios en el sector metalúrgico a nivel sectorial y de empresa. El acceso a los datos desglosados por género a nivel sectorial y de empresa permite al sindicato identificar y atajar las diferencias de retribución injustificadas entre mujeres y hombres en empleos similares antes de firmar los convenios salariales. Se han negociado convenios específicos en las **encuestas salariales en el lugar de trabajo**, entre ellos aquellos que recogen disposiciones sobre el acceso a datos en materia de desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres, y sobre aumentos salariales adicionales negociados (en coronas y no en porcentajes) para los empleos peor remunerados de los sectores tradicionalmente femeninos.

En **Austria** los sindicatos tienen un acceso rápidamente bueno a los datos salariales desglosados por género a nivel de empresa para informar a la negociación colectiva. La **ÖGB** afirma que la calidad de los datos de los salarios depende del nivel en el que se firmen los convenios. A nivel sectorial, los datos que proporcionan las fuentes gubernamentales no siempre están actualizados. No obstante, desde la introducción de los **informes de renta a nivel de empresa**, ha mejorado la transparencia de los ingresos y los comités de empresa pueden tener acceso a los datos para poder evaluar las desigualdades potenciales del sistema de salarios. Desgraciadamente, no se han establecido comités de empresa en todas las compañías y las mujeres no suelen formar parte en estos organismos.

En **Bélgica** el **ABVV-FGTB** indica el valor del **informe anual sobre las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres**, que publica desde 2007 el Instituto belga para la Igualdad entre mujeres y hombres. Esto ha sido muy importante para mantener un objetivo nacional en materia de negociación colectiva sobre la igualdad de remuneración, y también es muy útil porque además tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial. La falta de datos salariales a nivel de empresa llevó a que los sindicatos presionaran al gobierno para introducir una legislación, que fue promulgada el 22 de abril 2012 (como se describe en el Capítulo 2), con las exigencias de que, a nivel sectorial, los interlocutores sociales deben negociar medidas para reducir la brecha salarial de género e introducir clasificaciones profesionales no sexistas. A nivel de empresa, la legislación se está aplicando actualmente y cubre el papel de los consejos de administración en la información sobre la estructura salarial, incluidos los planes de pensiones, cada dos años. Además, debe elaborarse un plan de acción sobre igualdad de género. Los empresarios han tratado de oponerse a estas medidas argumentando que imponen una carga administrativa excesiva. Los sindicatos han señalado que la legislación, a pesar de su importancia, sigue siendo demasiado limitada y no incluye beneficios salariales básicos, tales como vehículos de empresa.

En **Islandia**, la Ley de Igualdad de Condición e Igualdad de Derechos para Mujeres y Hombres Núm. 10/2008 (modificada

por la Ley núm. 162/2010 y la Núm. 126/2011)⁵ establece que los interlocutores sociales “deberán trabajar deliberadamente para que las mujeres y los hombres obtengan igualdad de condiciones en el mercado laboral”. Se han tomado medidas para asegurar que se utilizan criterios no sexistas en la fijación de salarios y para que se permita a los trabajadores ‘revelar sus condiciones salariales’. El **protocolo especial sobre la igualdad de género** negociado entre los interlocutores sociales ha sido importante en la mejora de la calidad de los datos a nivel sectorial y de empresa, y la Confederación de Trabajo de Islandia confía que esto dará lugar a más y mejores datos salariales en el futuro.

Obstáculos a la negociación

Los sindicatos que informaron de ausencia o escasez de datos desglosados por género declararon que esto era un gran obstáculo para la negociación colectiva. Por ejemplo, en **Croacia**, donde los convenios en el sector del metal sólo se celebran a nivel de empresa, el **Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos** afiliado a UATUC declara que la negociación sobre las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se ve obstaculizada por la falta de datos desglosados por género y no se han firmado convenios en este ámbito. La Ley del Trabajo y la Ley de Discriminación, no obstante, establece la prohibición de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La **Federación Democrática del Trabajo de Chipre** (DEOK) afirma que sólo tiene acceso parcial a los datos desglosados por género a nivel sectorial y de empresa. Esto es relevante porque los salarios de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente dominadas por mujeres son bajos y el mercado de trabajo se caracteriza por una significativa segregación profesional. Los equipos de negociación hacen uso de todos los datos disponibles para argumentar y negociar con la finalidad de reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, aunque estos datos tienden a ser muy generales.

Papel de los sindicatos en la obtención y análisis de los datos desglosados por género

El estudio de la CES ‘Negociando por la Igualdad’ observó que algunos sindicatos se han ocupado activamente en la obtención y análisis de datos desglosados por su cuenta. Por ejemplo, el sindicato austriaco del sector manufacturero **PRO-GE** informó del valor de la legislación austriaca, que ha permitido al sindicato recabar datos sobre salarios, proporcionados por los miembros de los comités de empresa que participan en los informes sobre ingresos en la empresa. Los datos salariales provenientes de estas encuestas se reúnen en descripciones estadísticas por ramo y se usan como datos básicos para la negociación colectiva en diferentes ramos y subsectores. Los informes de ingresos se redactan conforme a las nuevas

⁵ Véase: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf

disposiciones sobre transparencia de e ingresos y han demostrado que las desigualdades de remuneración a menudo se deben a una clasificación profesional discriminatoria. El sindicato argumenta que los informes de renta se han convertido en una herramienta valiosa para que los miembros de los comités de empresa puedan exigir y lograr una clasificación profesional igualitaria para las mujeres en empresas individuales.

La **confederación suiza USS** tiene un proyecto tripartito (2011-2014) 'Diálogo sobre igualdad salarial', que proporciona información a las empresas para que puedan comprobar si existe discriminación de retribución en su sistema salarial. Sin embargo, los datos todavía son limitados y hasta ahora el impacto en la negociación colectiva no ha sido muy alto⁶. La Confederación de Sindicatos Checa-Morava **CMKOS** indica que el acceso a información transparente es vital para poder firmar convenios colectivos efectivos a nivel tanto de empresa como sectorial. La cobertura de la negociación es baja y la crisis económica ha derivado en un empeoramiento significativo de la negociación colectiva. El sindicato tiene acceso a algunos datos desglosados por género a nivel nacional, sectorial y de empresa, además de recoger él mismo sus propios datos. Los datos salariales nacionales (del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y los sectoriales están disponibles en la página web de la Oficina de Estadística Checa. Los datos sindicales, los recogen los sindicatos sectoriales.

Varios sindicatos han intentado mejorar la transparencia de los salarios y la calidad de los datos desglosados por género para la negociación colectiva mediante la preparación de sus propios datos y estudios. Por ejemplo, en **Portugal, CGTP-IN** ha puesto en marcha estrategias para mejorar la calidad de los datos utilizados por los equipos de negociación a nivel de empresa y sectorial, ya que muchos datos administrativos están incompletos y no siempre están desglosados por género a nivel sectorial y de empresa. El proyecto del sindicato para mejorar la información estadística ("Quadros de Pessoal") para apoyar a los negociadores sindicales, incluye un plan de **creación de una base de datos** con los indicadores más relevantes a nivel empresa en materia de igualdad de género y de desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres. En cuanto a datos salariales, el **Sindicato Británico de la Enseñanza (NUT)** ha hecho uso de distintas fuentes de datos, entre ellas, encuestas sindicales a sus afiliados, estadísticas oficiales nacionales, y estudios/informes publicados por fuentes independientes. La información obtenida ha resultado, en algunas ocasiones, útil para ayudar al sindicato a promover sus objetivos con respecto a mejores condiciones de trabajo y salariales para todos los docentes, incluyendo las mujeres, y para mejorar la transparencia salarial.

La mejora de la transparencia salarial ha sido prioritaria para los sindicatos en Alemania, donde la media de la brecha

salarial alcanza el 23%. La **DGB** informa que los sindicatos han puesto en práctica una serie de medidas para hacer frente a esta disparidad mediante la mejora de la calidad de los datos disponibles para los equipos de negociación colectiva. Un ejemplo es el sistema de '**salario-indicador**', desarrollado por el Instituto de Investigación de la DGB (SIO) y Hans-Böckler-Stiftung⁷. Proporciona una plataforma web que contiene un amplio conjunto de datos que abarca 374 profesiones, lo que permite realizar comparaciones salariales individuales para comprobar si existe discriminación salarial en el marco de la Ley de Igualdad de Trato y la legislación europea sobre igualdad de remuneración. Los datos están disponibles para los empresarios, los trabajadores, los representantes de los comités de empresa, los equipos de negociación colectiva y el gobierno.

La confederación polaca **NSZZ Solidarnosc**, al igual que otros sindicatos de Europa central y del este, sigue enfrentándose a un clima de negociación hostil y a un bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva, y a la predominancia de los convenios a nivel de empresa. El sindicato señala las incoherencias en los datos sobre nivel salarial entre la Oficina de Estadística Gubernamental y los datos proporcionados por el 'indicador web' wynagrodzenia.pl. La falta de datos sobre las desigualdades salariales de género en la distribución de los salarios ha llevado a los empresarios a proponer una mayor remuneración para los hombres y un salario inferior a las mujeres para un mismo puesto, a pesar de las disposiciones que existen sobre la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación en el Código del Trabajo. Por el contrario el Código de Trabajo impone la responsabilidad de prevenir la discriminación en el lugar de trabajo sobre los hombros de los empresarios; el efecto es que "ambas partes - empresarios y trabajadores piensan que esto no es una cuestión de negociación para los interlocutores sociales".

Recuadro 1: Datos del Indicador Salarial (WageIndicator)

En el estudio de la CES, diversos sindicatos se refirieron a la utilidad de los datos suministrados por la Fundación WageIndicator. La Fundación WageIndicator, establecida por el Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Amsterdam (AIAS), de la Universidad de Amsterdam, proporciona datos transparentes en materia salarial y de empleo para trabajadores y empresas. Establecida en Países Bajos, la iniciativa ahora cubre más de 70 países. La Fundación WageIndicator recoge, compara y comparte información salarial y de empleo a través de encuestas e

6 Véase: <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>

7 Para más información, véase: <http://www.eg-check.de>. Véase también WageIndicator data on women's pay: www.lohnspiegel.de/main/frauen-lohnspiegel

investigación documental. Sirve como una biblioteca online en materia de información salarial, derecho laboral y asesoría profesional. En algunos países, los proyectos de WageIndicator se han llevado a cabo en colaboración con organizaciones sindicales.

Los países cubiertos por los datos y las estadísticas del WageIndicator incluyen, entre otros a: Austria, Bélgica, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Alemania, Finlandia, Francia, Hungría, Países Bajos, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, España, Turquía, RU.

Para más información sobre los distintos países, véase: <http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries>

El papel de los convenios colectivos en la transparencia salarial

Además de los ejemplos anteriores, los sindicatos han dado prioridad a la transparencia salarial en sus negociaciones. Por ejemplo, el sindicato francés de trabajadores del metal **FO METAUX** indica la importancia de un organismo nacional conjunto (APEC), que desarrolla análisis de datos sobre desigualdades salariales entre mujeres y hombres cada tres años. Y estos datos se compilan en las empresas donde el marco legislativo establece que la empresa debe recopilar datos.

Los sindicatos de los países nórdicos notifican los niveles más altos de transparencia de datos salariales, a menudo regulado por los convenios colectivos, que establecen el tipo y los contenidos de la información para recabar datos a nivel nacional y sectorial. **Los datos negociados colectivamente en Noruega, Suecia, Finlandia e Islandia** han permitido a los sindicatos tener un buen acceso a datos desglosados por género, bastante importante de cara a los esfuerzos de negociación colectiva para disminuir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en Suecia, la LO indica que los sindicatos tienen acceso a datos desglosados por género de buena calidad en todos los niveles. En algunos casos, las partes de los convenios colectivos han acordado enfoques conjuntos de obtención de datos en los sectores cubiertos por convenios colectivos, y recogen un compromiso de los empresarios para proporcionar datos desglosados en materia de salarios y de condiciones de trabajo. Desde 2001, el Instituto Nacional de Mediación ha publicado **datos anuales sobre diferencias salariales desde una perspectiva de género**.⁸

⁸ Véase Medlingsinstitutet (2013) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012? También disponible en inglés: http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_wage_differentials_2012.pdf

En **Noruega** (véase el Recuadro 2), se preparan los datos para la coordinación de las rondas de negociación colectiva en el marco del **Comité Técnico de Cálculo tripartito**, que incluye atención especial a las desigualdades salariales y a la brecha salarial en toda la economía y en los diferentes sectores.

Recuadro 2: Comité Técnico de Cálculo tripartito de Noruega

En Noruega la divulgación de datos sobre los salarios está regulada por la negociación colectiva. Noruega tiene un sistema coordinado para el establecimiento de los salarios, acordado a través de las rondas de negociaciones entre la Confederación de Sindicatos de la LO y la Federación Patronal NHO. Las industrias en el sector manufacturero establecen la norma para otros sectores, lo que resulta en un sistema de 'ritmo' para toda la economía. Una vez que se ha llegado a un acuerdo, comienza la negociación en el sector público. La LO desempeña un papel específico en la coordinación de la negociación salarial, independientemente de si los convenios se negocian de modo central, en organizaciones sectoriales nacionales o sectorialmente. Sin embargo, es posible que haya incrementos salariales que se acuerden fuera de las organizaciones sindicales/patronales centrales. Generalmente, los convenios tienen una vigencia de dos años, aunque existen disposiciones para ajustar los salarios conforme a la inflación durante el segundo año.

El **Comité Técnico de Cálculo tripartito (TBU)** sobre ingresos, prepara datos detallados para las rondas de negociación para distintas áreas y niveles de negociación, entre ellos, la evolución salarial por género. El Comité se creó en 1967 y es un organismo tripartito compuesto por la oficina de estadística noruega, representantes sindicales, patronales y gubernamentales. La función del Comité es generar y garantizar un entendimiento común sobre la situación económica para dar esta información a la negociación colectiva, así como reducir la posibilidad de conflicto. Crea una base común para los datos y para establecer salarios. Los datos se publican en un informe anual, lo que permite a las partes tener un entendimiento común de la situación económica. Existe también una sección dedicada a los salarios de las mujeres y hombres, en la que se expone la tendencia salarial. Permitiendo así establecer estrategias para reducir la brecha salarial. Por ejemplo, una de las estrategias nacionales sobre salarios a nivel central ha establecido como prioridad los aumentos de los salarios para los trabajadores peor remunerados.

La distribución de los aumentos salariales locales muestra las tendencias de la brecha salarial en industrias específicas. Por ejemplo, entre 2011 y 2012 se ha

reducido la diferencia de remuneración para los trabajadores manuales, en gran medida debido al aumento salarial en la industria pesquera, que ha beneficiado a las mujeres. En el sector minorista, los datos sobre las diferencias salariales se pueden explicar por la incorporación de mujeres jóvenes que comienzan con un salario más bajo.

3.3 CONCLUSIÓN

Este capítulo ha mostrado que existen buenas prácticas en cuanto a los esfuerzos de los sindicatos para mejorar la transparencia salarial, pero sigue habiendo problemas en algunos países. Los datos de buena calidad, y desglosados por género son esenciales para los negociadores sindicales. Algunos sindicatos han tenido mucho éxito en la celebración de convenios y en la creación de capacidad para obtención y análisis de datos desglosados por género como base para la negociación colectiva. Sin acceso a estos datos, los sindicatos no pueden atajar cuestiones como la segregación profesional o la infravaloración de los empleos femeninos.

Los sindicatos han indicado que las negociaciones colectivas para la transparencia salarial deben ser reforzadas por la legislación nacional y de la UE, tal como se recomienda en las resoluciones del Parlamento Europeo (2008 y 2012b). Un enfoque conjunto sindicato-patronal para los datos salariales desglosados y transparentes puede aumentar la calidad de los datos recogidos; donde esto se recoge en la legislación, los empresarios pueden ser obligados a abordar la transparencia salarial a nivel de lugar de trabajo. Varios sindicatos pusieron de relieve la importancia de mejorar la capacidad de los sindicatos, por ejemplo, a través del establecimiento de directrices y capacitación, sobre la manera de recoger y analizar datos salariales desglosados por género transparentes que sirvan de base para las negociaciones.

El estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' observó que, además de las disposiciones de los convenios colectivos que especifican la transparencia salarial, los sindicatos habían utilizado tres tipos principales de negociaciones para mejorar la transparencia salarial, que se examinan con más detalle en el siguiente capítulo. Estos incluyen:

- ▶ Sistemas de clasificación profesional no sexista, de manera que el sistema en sí sea transparente;
- ▶ Evaluación de empleo, una herramienta para hacer frente a la discriminación salarial de género en base a la infravaloración del trabajo femenino que puede dar lugar a una mayor transparencia salarial;
- ▶ Las encuestas sobre igualdad salarial/ los informes de ingresos para identificar y mitigar las diferencias salariales en el lugar de trabajo.

Los resultados de la encuesta muestran una serie de ejemplos de convenios que se han negociado recogiendo la transparencia salarial. Por último, los afiliados de la CES han identificado una serie de principios que deben sustentar la transparencia en los sistemas de remuneración. Aunque el salario de un individuo es confidencial, estos principios destacan la importancia de criterios claros y accesibles sobre cómo se calcula el salario y el nivel de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en general. En el Recuadro 3 se identifican los principales criterios que deben sustentar la transparencia en los sistemas de remuneración.

Recuadro 3: Criterios que sustentan la transparencia y sistemas de remuneración no sexistas

- ▶ Los sistemas de remuneración son visibles y claramente entendidos por los trabajadores y sus sindicatos.
- ▶ Proporcionar información clara sobre cómo se calculan los salarios. Todos los componentes salariales (básicos y adicionales) se establecen de forma clara, con información sobre cómo contribuye a los ingresos totales cada elemento de retribución.
- ▶ Identificar los elementos de retribución adicionales (no básicos), v.gr. horas extras, prestaciones, pagos discrecionales, bonos y otros beneficios en especie.
- ▶ Usar criterios transparentes y con perspectiva de género cuando se realizan aumentos de sueldo individualizados o se otorgan primas por rendimiento.
- ▶ Proporcionar información clara sobre la posición de hombres y mujeres en los distintos grados y franjas salariales, y que se prepare un perfil de género para los trabajadores a tiempo parcial si se encuentran en diferentes grados o franjas salariales.
- ▶ Proporcionar información acerca de la diferencia de salario medio general (mediana) por género, así como en cada grado/franja salarial.
- ▶ Proporcionar información acerca de las diferencias entre los salarios iniciales de mujeres y hombres cuando entran a la empresa, en las promociones y en la remuneración asociada al rendimiento.
- ▶ Proporcionar información sobre grado y tipo de trabajo, mostrando las diferencias entre salario básico medio y la media de los ingresos totales de hombres y mujeres por grado y tipo de trabajo.

CAPÍTULO 4: CONVENIOS COLECTIVOS PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES SALARIALES

4.1 INTRODUCCIÓN

Los convenios colectivos han sido el mecanismo principal que los sindicatos han estimulado a fin de disminuir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Sin embargo, la encuesta del estudio “Negociando por la Igualdad” realizada por la CES muestra que un marco normativo sólido sobre la igualdad de género sería importante a fin de asentar una base para la negociación colectiva. No obstante, la importancia que los sindicatos atribuyen a la negociación colectiva autónoma, una legislación firme en materia de igualdad de género que, en concreto, exija una negociación para reducir las desigualdades salariales, ha ganado importancia en la acción sindical orientada a reducir este tipo de desigualdades y, en particular, a la hora de obligar a los empresarios a actuar de forma conjunta con los sindicatos con el objetivo de reducir las desigualdades salariales por razón de sexo.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el estudio muestra la función contradictoria que la legislación puede desempeñar. Por un lado, la legislación puede facilitar grandes incentivos o requisitos a los interlocutores sociales para negociar sobre cuestiones de igualdad de género a nivel sectorial o de empresa. Por otra parte, la legislación también puede comprometer seriamente la autonomía y la influencia de los sindicatos, como se pone de manifiesto en algunos países afectados por la crisis económica. El Capítulo 2 documenta las consecuencias de la crisis y los intentos por parte de la UE, el gobierno y los empleadores para socavar la negociación colectiva autónoma.

Algunos de los problemas surgen de la naturaleza individualista de la legislación europea y nacional para la igualdad, basada en los principios de los derechos individuales, en comparación con la naturaleza colectivista de la negociación colectiva, que tiene por objetivo establecer salarios y el avance en materia de igualdad en todos los sectores económicos y en base a “acciones colectivas”. Incluso cuando se ha aprobado legislación sobre la participación de los interlocutores sociales, por ejemplo, mediante planes de igualdad de la empresa u otras iniciativas similares, los sindicatos han informado de que, a menudo, esto se lleva a cabo en un clima de descentralización de la negociación y socavamiento de la influencia de los sindicatos en la economía.

Un resultado significativo de este estudio es que la negociación centralizada y sectorial, que afecta a toda la economía, es la forma más eficaz de que los sindicatos puedan tomar medidas para reducir las desigualdades salariales

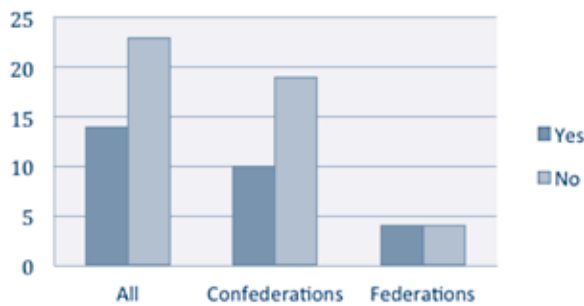
entre mujeres y hombres. Sin embargo, la encuesta también muestra que se puede conseguir un progreso importante a través de la negociación a nivel de empresa afrontando las cuestiones fundamentales sobre igualdad laboral que pueden abordarse, por ejemplo, a través de convenios para efectuar auditorías o encuestas salariales de empresa y medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

4.2 LA FUNCIÓN DE LA LEGISLACIÓN PARA ESTIMULAR LA NEGOCIACIÓN POR LA IGUALDAD

En varios Estados miembros de la UE se han promulgado leyes para exigir a los interlocutores sociales hacer frente a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Además de fomentar su función a la hora de establecer una agenda para la negociación colectiva (Briskin y Muller 2011), los sindicatos de algunos países han hecho campaña de forma activa para reforzar la legislación con el fin de legitimar y exigir a los empresarios negociar las cuestiones de igualdad laboral. En este contexto, muchos sindicatos han hecho campaña para que se apruebe una legislación, ya que esta puede fortalecer la negociación colectiva sobre igualdad de género. Tal y como muestra el Gráfico 5, alrededor de **una cuarta parte de los sindicatos que participaron en la encuesta afirmó que existían disposiciones en la legislación para que los convenios colectivos redujeran las desigualdades salariales.**

En términos generales, la mayoría de los sindicatos informo de que existían disposiciones en los Códigos del Trabajo y en la legislación antidiscriminación sobre la no discriminación que cubren los convenios colectivos, lo que es una disposición común en la legislación en materia de igualdad salarial. En Chipre, Irlanda y el Reino Unido, dicha legislación contiene, por ejemplo, disposiciones concretas que prohíben sistemas de clasificación profesional así como convenios colectivos que sean discriminatorios. En Chipre, la Federación Democrática del Trabajo, **DEOK**, ha informado de que la legislación en materia de igualdad salarial es amplia, con disposiciones que exigen que los convenios colectivos carezcan de salarios o beneficios directos o indirectos que discriminen. El derecho otorga un mandato a la Dirección de Trabajo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que vigile si se aplica la ley y puede solicitar a los interlocutores sociales información sobre las desigualdades en los convenios colectivos por razón de sexo.

Gráfico 5: Disposiciones en la legislación para convenios colectivos para reducir desigualdades salariales (n=47)



Fuente: CES, Encuesta de 2013

Algunos sindicatos han indicado que existe legislación específica que contempla que los interlocutores sociales deben integrar la igualdad de género en sus negociaciones, como es el caso de Francia, que ha contribuido a reforzar la negociación colectiva sobre igualdad. En Finlandia, se requiere que los empresarios con 30 o más empleados elaboren un plan para hacer frente a las desigualdades salariales, la clasificación profesional y otras condiciones laborales en colaboración con los sindicatos. En Alemania, la Ley Constitucional del Trabajo (*Betriebsverfassungsgesetz*) contiene disposiciones que establecen que fomentar la incorporación de la perspectiva de género es parte del mandato general de los comités de empresa. En muchos de estos casos, los sindicatos consideran que la legislación es importante para crear un clima de concienciación acerca de la igualdad en el diálogo social, así como para persuadir a los empresarios reacios a que se tomen en serio las cuestiones de igualdad de género. Y, más en concreto, una serie de países poseen disposiciones legales que exigen a los interlocutores sociales negociar para reducir las desigualdades salariales, por ejemplo, a través de planes de igualdad a nivel de empresa e informes de ingresos, y transparencia en los sistemas salariales de la empresa. Ejemplos de esto, que se discutirán en mayor detalle más adelante, son la negociación de igualdad en las empresas francesas, españolas e italianas; informes sobre los ingresos de empresa en Austria y las encuestas de igualdad salarial en Suecia.

La negociación de igualdad en las empresas francesas

La legislación francesa⁹ exige que los interlocutores sociales realicen negociaciones para reducir la brecha salarial por razón de sexo. La legislación aprobada en 2006, y modificada en 2010,

9 Legislación aprobada por primera vez en 2001 la ley "Genisson", y posteriormente modificada en 2006 y 2010, se prevé la inclusión de la igualdad en las negociaciones anuales sobre cuestiones de remuneración, formación y organización del trabajo, y en la legislación de 2006 (Ley N.º 2006-340) se amplían las negociaciones para reducir la brecha salarial por razón de sexo. Sin embargo, los objetivos no se cumplieron y, en 2010, se aprobó una legislación con algunas sanciones para los empleadores que no la elaboren un plan de igualdad (equivalente al 1% de la masa salarial). El Código del Trabajo prevé negociaciones salariales anuales obligatorias en las empresas, que deben definir y abordar las la brecha salarial de género (artículo L.2242-7). Los convenios colectivos sectoriales deben incluir una cláusula sobre la eliminación de la brecha salarial por razón de sexo (Ley N.º 2006-340).

introdujo la negociación obligatoria en materia de igualdad con el requisito de definir y planificar los pasos necesarios a fin de eliminar la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Por lo que es necesario que las empresas con 50 empleados o más y que deseen elaborar un plan de acción afronten la brecha salarial por razón de sexo en los convenios de empresa e informen anualmente de las medidas adoptadas a fin de reducir dicha brecha. Las empresas que cuenten con menos de 300 empleados deberán elaborar convenios o planes de acción que incluyan medidas para hacer frente, al menos, a dos de los ocho temas requeridos para las negociaciones, así como tres temas, como mínimo, para las empresas con más de 300 trabajadores. Los temas abarcarán la contratación, la formación, el ascenso, las cualificaciones y la clasificación, las condiciones laborales, la remuneración real, la conciliación entre la vida laboral y familiar así como el diálogo con la autoridad administrativa a la que deba remitirse el convenio o plan de acción para comprobar su cumplimiento legal.

El Informe de la Negociación Colectiva, publicado por el Ministerio de Trabajo en 2010, halló signos de progreso y participación de los sindicatos en las negociaciones de empresa así como en la elaboración de planes de acción de empresa; sin embargo, los sindicatos de Francia han informado de que pocas empresas han puesto en práctica estos requisitos. Desde 2013, la ausencia de disposiciones para reducir la brecha salarial por razón de sexo en un convenio puede llevar al gobierno a aplicar sanciones financieras de un 1% de la masa salarial. En 2013, y por primera vez, se mandaron advertencias a 500 empresas y se multaron a cinco. La confederación FO afirmó que los sindicatos habían sido el motor para conseguir negociaciones a nivel interprofesional en la agenda política como parte de un enfoque integrado de las negociaciones para la 'calidad de la vida laboral'; aunque, existe una tendencia hacia la fragmentación y la negociación local, a la que la FO se ha opuesto. Estas cuestiones se han vuelto mucho más difíciles de negociar durante la actual crisis económica, la aplicación de la legislación que obliga a la negociación sobre igualdad a nivel sectorial y de empresa es escasa y, con frecuencia, los convenios son inconsistentes.

Planes de igualdad de empresa en España

La Ley de Igualdad de Género de 2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) obliga legalmente a las empresas con más de 250 empleados a adoptar planes de igualdad de género centrándose en el acceso al empleo, la clasificación profesional, el ascenso, la formación, la remuneración, el horario laboral, la conciliación entre la vida laboral y familiar y el acoso sexual. El organismo de igualdad de género del Estado, el Instituto de la Mujer, ha elaborado una guía para ayudar a las empresas a adoptar planes de igualdad de género, con un enfoque particular en la lucha contra las desigualdades salariales por razón de sexo. Sin embargo, la mayoría de las empresas quedan fuera del ámbito de aplicación de la legislación, ya que las empresas con menos de diez empleados representan el 38% de todo el empleo.

Las dos principales confederaciones sindicales de España, CCOO y UGT, han desempeñado una función muy activa a la hora de fomentar la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género a través de los departamentos destinados a la igualdad de género, compromisos políticos y otorgando especial atención a las desigualdades salariales en la negociación colectiva. Si bien la negociación colectiva se centra principalmente en el horario laboral y la remuneración, los sindicatos también han intentado incluir cuestiones como el acoso sexual en su agenda. Desde 2007, los sindicatos han desempeñado una función específica en cuanto a los planes de igualdad de empresa. Según CCOO, los planes de igualdad tanto a nivel sectorial como de empresa varían en la medida en que abordan todos los indicadores que originan desigualdades salariales, la mayoría de los cuales se han negociado y firmado en el sector privado. CCOO destaca la importancia de los convenios de negociación sectorial colectiva para abordar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, cuya celebración ha conllevado algunos avances en igualdad de género. Sin embargo, los problemas actuales atañen a la erradicación de las desigualdades de género en categorías de trabajo concretas y el desenmascaramiento de la discriminación en la fijación de sueldos en todas las categorías salariales profesionales. Pese a estos problemas, los interlocutores sociales tienen la obligación legal de negociar Planes de Igualdad, así como en los casos en que se exige esto en el convenio sectorial de negociación colectiva. CCOO sostiene que las empresas no serán rentables si “se mantiene el 40% de la mano de obra en una situación de discriminación si el objetivo es mantener el talento interno. La igualdad, en última instancia, aporta cierta ventaja financiera a las empresas, como por ejemplo el acceso a mecanismos justos de contratación y un mejor reconocimiento social”.

MCA-UGT (Metal, Construcción y Afines de UGT, Federación de Industria) ha informado de que la legislación ha proporcionado a los interlocutores sociales una nueva función en la formulación de planes de igualdad de empresa, inclusive la creación de comités de igualdad de oportunidades formados por empresas y sindicatos a fin de negociar dichos planes. El sindicato está convencido de que los sindicatos van a desempeñar una función activa en el futuro en los comités que se encargarán del convenio final del plan. Además, MCA-UGT ha fomentado la negociación de planes de igualdad en todas las empresas independientemente de su tamaño. El sindicato supervisa las condiciones de retribución de trabajadores a través de informes periódicos así como el sistema de remuneración (salarios, primas, bonificaciones, etc.). Asimismo, el sindicato controla el desarrollo de las carreras profesionales en las empresas con el objetivo de comprobar si las mujeres ocupan puestos de responsabilidad. Actualmente, MCA-UGT está revisando los primeros informes de los planes de igualdad que ya se han elaborado. No obstante, parece que no han reducido de forma considerable las desigualdades salariales. Se han obtenido buenos resultados con las medidas contra la violencia de género, el acoso sexual y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Los sindicatos están desempeñando una función activa en la negociación de los planes de igualdad a través de una variedad de sectores, con especial atención a la lucha contra la discriminación salarial directa e indirecta. Sin embargo, lograr que las empresas cumplan con las conclusiones de un plan de igualdad es un reto. Un ejemplo es El Corte Inglés, que emplea a gran número de mujeres en puestos de nivel bajo y con salarios bajos. La empresa cuenta con una gran brecha salarial por razón de sexo, por lo que en varias ocasiones las inspecciones de trabajo han notificado infracciones y la Audiencia Nacional ha emitido fallos por el incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Plan de Igualdad.

Marco legal para la negociación de igualdad de oportunidades en Italia

La legislación (el Decreto Legislativo 198/2006) se desarrolló a partir de una fuerte tradición de diálogo social y acuerdos tripartitos, lo que a su vez ha proporcionado una base para los convenios colectivos en materia de igualdad de género. Esta obliga a los empleadores con más de 100 empleados a elaborar un informe sobre la igualdad de género. Existe un fondo para fomentar la igualdad de oportunidades (Ley N.º 248/2006). El marco de acción positiva se ha traducido en una serie de convenios nacionales y de empresa destinados a mejorar las cualificaciones de las mujeres, las condiciones de trabajo, el acceso a los ámbitos del empleo con escasa representación y la conciliación de la vida laboral y familiar. Ahora, muchos convenios nacionales y de empresa contienen cláusulas acerca de la igualdad de género y la acción positiva, incluido el establecimiento de Comités de Igualdad bipartitos a nivel regional y de empresa, cuya función es aplicar la legislación en materia de acción positiva (Schiek 2012). Se ha prestado especial importancia a las medidas de conciliación, por ejemplo, a la hora de otorgar a las mujeres y los hombres el derecho a solicitar un horario flexible o de media jornada. El Consejo Nacional de Economía y Trabajo (el CNEL) ha establecido una base de datos con los convenios colectivos.

Las tres confederaciones italianas, CGIL, CISL y UIL, han informado de que, pese a la existencia de un marco legislativo positivo en materia de igualdad de oportunidades y acción positiva, la negociación colectiva a nivel sectorial, nacional y de la empresa es la mejor manera de fomentar mejores prácticas y aplicar el marco legislativo en materia la igualdad de oportunidades. Sin embargo, los sindicatos han informado de que la crisis económica ha puesto gravemente en peligro la negociación colectiva, sobre todo en el sector público, haciendo más difícil negociar las condiciones de trabajo que benefician el trabajo a media jornada de las mujeres y el horario flexible.

Los informes sobre los ingresos de empresa en Austria

En **Austria**, la enmienda de 2011 a la Ley de Igualdad de Trato introdujo disposiciones para hacer frente a la brecha salarial

por razón de sexo y lograr así transparencia en los sistemas de remuneración en el trabajo. Esto destacó como una prioridad en el plan de acción nacional de 2008 para la Igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Asimismo, es un tema importante dado que Austria tiene una de las diferencias salariales más altas de la UE, que se situó en el 23,7 % en 2011. Desde ese año, se ha exigido a las empresas con más de 1.000 empleados elaborar un informe de ingresos cada dos años, con el objetivo de arrojar transparencia a los salarios y realizar ajustes para eliminar la brecha salarial por razón de sexo. En 2012, esta medida se amplió a las empresas de más de 500 empleados; en 2013, a las de más de 250; y en 2014, a las de más de 150. La Federación de Sindicatos de Austria (ÖGB) y la Cámara de Trabajo participaron de manera activa en el desarrollo de estas medidas para mejorar la transparencia de la remuneración. El informe de ingresos de cada empresa ha de enviarse al comité de empresa y las empresas que no cuenten con dicho comité deben poner el informe a disposición de todos los trabajadores. Los informes de ingresos se basan en los grupos profesionales establecidos en los convenios colectivos de cada empresa. Teniendo en cuenta que los convenios colectivos cubren el 95% de todos los trabajadores, esto se aplica a la mayoría de las empresas. En ausencia de un convenio colectivo, el informe de los ingresos debe abarcar los niveles salariales establecidos en la estructura salarial de la empresa. En el caso de que no exista la estructura salarial, el empleador está obligado a establecer las categorías profesionales de la empresa.

El **Defensor de la Igualdad de Oportunidades** cumple la función de proporcionar datos sobre los ingresos, la capacidad de creación y la asistencia a las empresas a la hora de arrojar transparencia a los datos sobre remuneración. El Ministerio austríaco de Asuntos de la Mujer, en colaboración con los interlocutores sociales y el Defensor de la Igualdad de Oportunidades, ha elaborado una serie de recursos, inclusive un manual que establece cómo redactar el informe de ingresos y cómo calcular datos. Se ha presentado un folleto con una guía para los comités de empresa y los seminarios de información destinados a los empleadores. Asimismo, se ha desarrollado una calculadora¹⁰ salarial para ayudar a los empresarios a elaborar los informes de ingresos, lo que les permite calcular el nivel de remuneración adecuada según la cualificación, la ocupación y otros factores. Además, los trabajadores podrán utilizarla para averiguar cuál debe ser su nivel de remuneración bien en su puesto de trabajo o bien al asistir a una entrevista de trabajo. La calculadora tiene en cuenta la formación académica, la experiencia laboral y el tipo de trabajo que se realiza. Con la ayuda de estos datos se pueden identificar las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo y un trabajo de igual valor. Ambas herramientas ofrecen la posibilidad de arrojar más

¹⁰ Véase este enlace para más información sobre la calculadora salarial: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf

transparencia a los sistemas de remuneración. Están pensadas para sensibilizar a los empleadores y a los trabajadores acerca de las causas de la brecha salarial por razón de sexo y las soluciones para eliminar esta diferencia. Sin embargo, no existen sanciones que obliguen a las empresas a hacer frente a las desigualdades salariales identificadas en los informes de ingresos. Pese a ello, a finales de 2011, en torno a dos tercios de las empresas habían elaborado los informes de ingresos conforme al plazo establecido.

Además, en Austria, la Ley Constitucional de Trabajos exige a los interlocutores sociales abordar la igualdad de oportunidades en los convenios colectivos e incluye disposiciones relativas a los comités de empresa para establecer un comité de igualdad de oportunidades así como para concertar convenios a nivel de empresa. Los sindicatos GPA-DJP y VIDA han expresado su apoyo a la idea de celebrar una **ronda especial de negociación colectiva para hacer frente a la gran continua brecha salarial por razón de sexo en Austria**. El GPA-DJP ha propuesto que las negociaciones especiales podrían llevarse a cabo tres veces durante un período de 10 años, en el que los empresarios y los sindicatos discutirían las cifras salariales en detalle para su sector y propondrían medidas concretas a fin de reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Las encuestas sobre igualdad salarial en Suecia

El modelo de fijación de salarios en **Suecia** se basa en la autonomía por parte del estado, lo que significa que los interlocutores sociales regulan y acuerdan tanto los salarios como las condiciones de trabajo. Las **encuestas sobre igualdad salarial** fueron introducidas por la **Ley de Igualdad de Oportunidades en 1994** y se consideraron un punto de partida del modelo sueco de negociación salarial. En 2001, se modificó la legislación para que incluyera instrucciones específicas sobre cómo realizar encuestas y analizar las diferencias salariales, y exigiera a los empleadores establecer planes de acción para solventar las que no podían justificarse. La ley exige que los empleadores proporcionen datos transparentes sobre los salarios de mujeres y hombres así como los términos y condiciones de empleo con el objetivo de identificar las diferencias salariales en el lugar de trabajo. La legislación se aplica a la redacción de convenios colectivos, beneficios marginales y los criterios para evaluar el rendimiento de los trabajadores, y responsabiliza a los interlocutores sociales de incorporar las disposiciones de la encuesta salarial a la negociación de los convenios colectivos.

Los cambios realizados en 2009, criticados por los sindicatos en su momento, se tradujeron en la reducción del ámbito de aplicación de la legislación como una medida que el gobierno indicó ser necesaria para reducir los costes administrativos y de tiempo referentes a los empleadores. Desde 2009, las encuestas salariales sólo se llevan a cabo cada tres años, con planes de acción que únicamente se aplican a las empresas con 25 trabajadores o más (antes con 10 trabajadores o más)

y con la obligación de actualizar los planes de acción sólo al menos cada tres años. Las disposiciones incluyen el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan un trabajo igual o similar, con el objetivo de mostrar diferencias en el abanico salarial y el aumento de los salarios a través de una empresa, así como la obligación de realizar un análisis sobre la igualdad salarial en trabajos de igual valor en el puestos peor remunerados desempeñados por mujeres y mejor remunerados desempeñados por hombres. Cualquier diferencia identificada en la remuneración ha de justificarse de manera objetiva; toda diferencia que no pueda justificarse ha de abordarse en el plan de acción.

Según la Oficina Nacional de Mediación (2008), la ley concede a los interlocutores sociales una función importante en la negociación de convenios sobre la igualdad de trato, la igualdad salarial y las encuestas salariales en el lugar de trabajo. Las cláusulas de los convenios colectivos que dan prioridad a los empleos dominados por mujeres han sido fundamentales para la nivelación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Los empleadores están obligados a cooperar con los trabajadores y sus sindicatos para establecer, analizar y difundir los resultados de las encuestas salariales, y se permite a los sindicatos acceder a los datos de la empresa sobre remuneración para tal fin. Los sindicatos han colaborado activamente en la formulación y aplicación de encuestas salariales. Esta Ley específica proporcionará a los empleados los datos sobre remuneración para que comprueben que esta se realizó en base a trabajos iguales o del mismo valor. En general, los convenios colectivos se han traducido en una mayor transparencia y una mejor comprensión por parte de los interlocutores sociales sobre la utilización de los principios objetivos para determinar la igualdad salarial.

En Suecia, el **Defensor de Igualdad de Oportunidades** tiene la responsabilidad de apoyar y supervisar las encuestas salariales. Entre 2001 y 2008, las encuestas salariales abarcaron una cuarta parte de todos los empleados en el mercado laboral sueco. Efectos positivos de las encuestas salariales incluyen ajustes salariales para las mujeres en puestos dominados por mujeres. En una encuesta más a fondo realizada a 600 empresarios se descubrió que el 60% de los empleadores había ajustado los sueldos o tomado otras medidas para lograr la igualdad salarial por trabajos del mismo valor. Los ajustes salariales abarcaron 5.800 empleados, el 90% de los cuales eran mujeres; y un tercio de los empleadores había introducido otras medidas a fin de lograr la igualdad salarial, entre otras el desarrollo profesional, la formación en la determinación de salarios para los directivos y medidas que permitan a más mujeres ostentar cargos de alto rango. Suecia tiene uno de los mercados laborales más segregado por razón de sexo del mundo y los sindicatos sostienen que los empleos en que predominan las mujeres siguen siendo infravalorados sistemáticamente pese a que, por término medio, la formación de las mujeres es mejor que la de los hombres.

4.3 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Tres temas generales emergen del estudio de la CES "Negociando por la Igualdad" respecto al ámbito y el tipo de convenios que los sindicatos han negociado para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

En primer lugar, todos los encuestados en el estudio de la CES mostraron estar concienciados con objetivo de la igualdad de género y le atribuyeron una gran importancia. Esto se atribuye a una mayor concienciación y comprensión de las desigualdades de género, entre ellas, la segregación profesional. Algunos de los aspectos al respecto son:

- ▶ Aumento de la presencia femenina en los sindicatos (donde las mujeres representan en torno al 45% de los miembros de la CES).
- ▶ Pruebas de una mayor prioridad en la estructuras de toma de decisiones del sindicato relativas a la necesidad de políticas sindicales y estrategias sobre la igualdad de género.
- ▶ Influencia importante de la legislación de la UE en materia de igualdad de género.
- ▶ Compromiso firme con la igualdad de género por parte de la CES.
- ▶ Algunos de los logros clave de la UE sobre el diálogo social, como el Marco de Acción de los Interlocutores Sociales Europeos en materia de Igualdad de Género (CES et al. 2005) y el CMRE/FSESP (2007) Directrices para la elaboración de planes de igualdad de género en el gobierno local y regional.

Muchos sindicatos que no habían negociado convenios para reducir las desigualdades salariales declararon que se debía a una falta de cobertura de la negociación colectiva así como a un bajo compromiso por parte del empresario, en lugar de a la falta de compromiso con el objetivo de igualdad de género.

En segundo lugar, existen diferencias entre los sindicatos en cuanto a sus estrategias de negociación. Los sindicatos que representan a trabajadores en países con una gran brecha salarial por razón de sexo (principalmente en países del norte y oeste de Europa) han incidido más en las causas estructurales de las desigualdades salariales, como por ejemplo la infravaloración del trabajo de la mujer, la segregación laboral y los bajos salarios de las mujeres. Por el contrario, los sindicatos que representan a trabajadores en países con una brecha salarial por razón de sexo pequeña (principalmente países de Europa oriental y central) tienen estrategias distintas, que a menudo se centran principalmente en los bajos salarios, aumentando

los salarios mínimos en toda la economía e implementando políticas sobre la reconciliación de la vida laboral y familiar. En muchos casos, el diálogo social a nivel nacional es un mecanismo que sirve para negociar los salarios mínimos sectoriales, en concreto cuando la cobertura de la negociación es baja. Las disposiciones legislativas en materia de negociación de igualdad y la cobertura y el nivel de la negociación colectiva también se identificaron como factores importantes que influyen sobre la capacidad de negociación de la igualdad.

En tercer lugar, una gran parte de los sindicatos ha adoptado un enfoque de base amplia para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, en algunos casos reflejando la conciencia de que las causas estructurales de las desigualdades salariales por razón de sexo requieren un enfoque multifacético. El estudio encontró que los convenios sobre la conciliación y el desarrollo de la formación o la carrera profesional suponen los problemas más comunes negociados con los empresarios, ya que estos son los temas más previstos en la legislación nacional o se les ha concedido mayor importancia en la política nacional y de la UE. También se podría afirmar que la conciliación entre la vida laboral y familiar y el desarrollo de la formación y la carrera profesional de las mujeres representan áreas relativamente “blandas” de la negociación con las que los empleadores están dispuestos a comprometerse, en comparación con la reducción de las desigualdades salariales directamente a través de las estructuras de la negociación salarial. También refleja la prueba de que a menudo los empleadores están dispuestos a negociar sobre las innovaciones del lugar de trabajo, inclusive el desarrollo de la formación y la carrera profesional de las mujeres, cuando se considera que pueden influir en la competitividad de la empresa (Wolf y Heinze 2007, Eurofound 2012a, 2012b).

El estudio de la CES “Negociando para la Igualdad” ha descubierto que **más de la mitad de los sindicatos había negociado convenios específicos en la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres**. Una cantidad mayor declaró que había intentado integrar aspectos sobre igualdad de género en sus principales convenios, o que estos fueran no discriminatorios y beneficiaran a mujeres y hombres por igual. En algunos casos, las **estrategias específicas de transversalización de género** se habían puesto en marcha para garantizar que los convenios contemplaban la perspectiva de género y algunos sindicatos, como por ejemplo en España y Finlandia, han supervisado convenios en este sentido.

La encuesta recabó más de 100 ejemplos de convenios colectivos a nivel nacional, sectorial y de empresa que tenían un objetivo explícito de reducir las desigualdades salariales por razón de sexo. El **Apéndice 3** ofrece un resumen de los convenios recabados, que cubren una gama de temas, inclusive los convenios sobre los datos desglosados por sexo, los aumentos salariales para trabajadores con sueldos bajos, las negociaciones de los aumentos de los salarios mínimos, los incrementos salariales de trabajadores en industrias donde predominan las

mujeres, la evaluación y clasificación del trabajo sin prejuicios por razón de sexo, la conciliación entre la vida laboral y familiar y el desarrollo de la carrera profesional y la formación. Algunos de los acuerdos abarcan temas específicos o individuales, como las auditorías de los salarios o las encuestas de ingresos en la empresa, la evaluación y clasificación del trabajo, la conciliación, la formación o el desarrollo de carrera. Otros engloban un amplio espectro de asuntos en materia de igualdad que hacen frente a las desigualdades salariales.

El estudio pidió a los sindicatos que informaran sobre los tipos de convenios que habían negociado a fin de reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. **Como muestra la Tabla 4, casi la mitad de todos los sindicatos que realizaron la encuesta notificaron sobre convenios que contemplan la conciliación entre la vida laboral y familiar**, seguido por el 38% que había negociado acuerdos para la formación y el desarrollo profesional de las mujeres. Menos sindicatos habían tomado medidas que afectaban directamente a la negociación salarial, por ejemplo, la integración de las desigualdades salariales por razón de sexo en las negociaciones existentes o los convenios salariales. En este contexto, los convenios más notificados fueron los que concedían **aumentos a trabajadores con salarios más bajos** (notificado por el 30% de los sindicatos) y las **remuneraciones adicionales de “igualdad” otorgadas a trabajadores con salarios más bajos en sectores donde predominan las mujeres** (19% de los sindicatos). Poco más de una cuarta parte de los sindicatos había negociado convenios para mejorar la **transparencia de los sistemas de remuneración y sistemas de clasificación de puestos de trabajo** y el 23% había negociado convenios sobre las auditorías y encuestas de los salarios.

El 21% de los sindicatos informó sobre los convenios sobre la **evaluación de los puestos de trabajo para abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres**, mientras que un porcentaje ínfimo (el 4%) había negociado convenios de remuneración según el rendimiento. Un poco más de una quinta parte de los sindicatos afirmó que había abordado las desigualdades salariales mediante otros tipos de convenios. En Alemania, por ejemplo, el DGB informó de que la transposición de la directiva europea relativa a las empresas de trabajo temporal (Directiva 2008/104/CE) había llevado a los sindicatos a celebrar convenios para aumentar los salarios de los trabajadores de estas empresas, muchos de los cuales son mujeres, principalmente a través de convenios destinados al personal de las empresas y negociados para el período entre 2013 y 2017.

Tabla 4: Convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres

	Confederaciones	Federaciones	todos
Conciliación entre la vida laboral y familiar	51% (18)	42% (5)	49% (23)
Desarrollo de la Carrera profesional y la formación	43% (15)	25% (3)	38% (18)
Aumento salarial para los trabajadores peor remunerados	34% (12)	17% (2)	30% (14)
Mujeres con sueldos bajos en sectores donde predominan las mujeres	26% (9)	0%	26% (9)
Transparencia en el sistema salarial y clasificación profesional	26% (9)	25% (3)	26% (12)
Encuestas y auditorías salariales	23% (8)	25% (3)	23% (11)
Evaluaciones laborales y infravaloración del trabajo de la mujer	20% (7)	25% (3)	21% (10)
Concienciación de género en la remuneración por rendimiento	6% (2)	0%	4% (2)
Otros	6% (2)	25% (3)	11% (5)

Fuente: Encuesta de la CES 2013

Un gran número de sindicatos ha negociado acerca de un enfoque de base amplia, que es evidente en los convenios sobre igualdad de empresa en Francia. La **Confederación de Sindicatos de Profesionales y Directivos en Finlandia, AKAVA**, negocia convenios a nivel sectorial y nacional. Con acceso a niveles relativamente buenos de datos desglosados por sexo, este sindicato afirma que esto proporciona a los negociadores herramientas para mostrar los grupos salariales sesgados razón de sexo, a lo que posteriormente se dará prioridad a la hora de negociar los aumentos salariales. Los convenios han abarcado una amplia gama de temas, incluidos los aumentos para los trabajadores con salarios bajos y para los trabajadores en empleos donde predominan las mujeres, la transparencia en los sistemas de remuneración, la evaluación del trabajo sin prejuicios sexistas, las encuestas sobre remuneración laboral y las políticas sobre el horario de trabajo.

De manera similar, el estudio descubrió que los **inspectores de trabajo** desempeñarán una nueva función en la identificación de las infracciones previstas por la legislación de igualdad de género en **Lituania, Letonia y Chipre**. En **Letonia**, el LBAS informó sobre un convenio con la oficina estatal de inspecciones de trabajo, que se está aplicando en cinco centros y con el apoyo de un asesor en legislación laboral.

Los retos afrontados por los sindicatos en las negociaciones colectivas

La **Tabla 5** recoge los principales retos que los sindicatos están afrontando actualmente a la hora de abordar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La tabla se basa en preguntas que pedían a los sindicatos que evaluaran si consideraban que el nivel de los retos de cada área era bajo, medio o alto.

En general, los sindicatos han informado sobre un mayor número de retos de nivel alto en todas las áreas, en compara-

ción con los de nivel bajo o medio. El mayor reto es la falta de datos sobre los salarios de las mujeres y los hombres a nivel sectorial y de empresa, seguido de la tendencia a la individualización de la negociación y un aumento en sectores con salarios bajos. Muchos sindicatos informaron de que los niveles bajos y en deterioro de la cobertura de la negociación colectiva y el efecto de la crisis económica respaldan muchos de estos problemas, como ya se mencionó en el Capítulo 2 sobre la crisis económica.

Incluso en los países con mayor cobertura en negociación quedan retos. Las mujeres que trabajan en el sector privado y los puestos de trabajo no sindicalizados, en concreto las mujeres inmigrantes y las empleadas del hogar, a menudo se quedaron fuera del alcance de las negociaciones colectivas. Varios sindicatos hicieron referencia al bajo nivel salarial bajos, a veces explotador, de las trabajadoras inmigrantes y las empleadas del hogar así como a la importancia de que los gobiernos ratifiquen el **Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para trabajadores del hogar**. En **Turquía**, el principal problema es que muchas mujeres trabajan en el sector de manera informal, por lo que ni las leyes ni los convenios colectivos pueden protegerlas. **LO-Noruega** informó de que en algunos de los servicios privados que emplean a un gran número de mujeres existe una cobertura baja de negociación colectiva, por lo que es difícil mantener los salarios. Lo que, en parte, está relacionado con la lucha contra el dumping social, donde las trabajadoras inmigrantes suelen recibir salarios más bajos y las condiciones de trabajo son peores. Al mismo tiempo, los trabajadores con salarios altos, la mayoría hombres, tienen un mayor grado de remuneración individualizado fuera del alcance de la negociación salarial colectiva. Sin embargo, la estrategia de la negociación colectiva de LO-Noruega para aumentar el índice de remuneración de las trabajadoras con salarios bajos ha tenido un gran éxito con el "grado de mujeres con salarios bajos continúa disminuyendo en Noruega". En **Luxemburgo**, el Código

del Trabajo (artículo 162-12) especifica que la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres debe incluirse en los convenios colectivos. Un análisis de los convenios colectivos realizado por Ecker (2007) muestra que la igualdad tiende a tratarse de manera general en los convenios, de manera que muchos cuentan con cláusulas generales que no van más allá de hacer referencia a la igualdad de

trato entre hombres y mujeres o que el convenio colectivo aplicará el principio de igualdad de remuneración. No obstante, el convenio colectivo más reciente en el sector bancario de Luxemburgo establece que los bancos proporcionarán acceso a excedencias y permisos parentales así como que se comprometerán a realizar un Plan de Igualdad (Diallo y Plasman 2011).

Tabla 5: Retos identificados por los sindicatos a la hora de negociar la reducción de desigualdades salariales entre mujeres y hombres

Clasificación de los principales retos identificados por los sindicatos (%)	Reto bajo	Reto medio	Reto alto
Falta de concienciación sobre la igualdad de género por negociadores sindicales	31%	34%	35%
Sin estrategia sindical ni compromiso para abordar la brecha salarial por razón de sexo en negociaciones colectivas	43%	23%	34%
Bajo nivel de cobertura en negociaciones colectivas	26%	15%	59%
Falta de compromiso por parte del gobierno o el empleador para fomentar el diálogo social	19%	18%	63%
Tendencia a la individualización salarial (negociación individual)	15%	12%	73%
La crisis económica ha conllevado una prioridad menor para la igualdad de género	18%	19%	63%
Aumento de sectores peor remunerados	10%	17%	73%
Falta de transparencia salarial y en el sistema de clasificación	20%	15%	65%
Falta de datos salariales sobre los sueldos de hombres y mujeres a nivel sectorial o de empresa	12%	8%	80%

Fuente: Encuesta de la CES 2013

La baja cobertura de negociaciones colectivas es un reto particular para algunos sindicatos de Europa oriental y central a la hora de celebrar acuerdos en materia de igualdad. En **Estonia**, por ejemplo, el principal reto es la baja densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva, lo que dificulta bastante que los sindicatos influyan en la igualdad de género. A pesar de esto, a nivel confederal, se ha proporcionado formación sobre cuestiones de género y la brecha salarial por razón de sexo a las organizaciones miembros. En 2011, se elaboró un manual sobre convenios colectivos y la manera de negociar en materia de igualdad de género. La confederación ha informado de que la negociación colectiva se lleva a cabo a nivel de empresa, lo que es insuficiente para afrontar los problemas asociados a los salarios bajos de las mujeres. En el ámbito empresarial ha habido menos de 200 convenios. Una gran cantidad de trabajadores (el 97 %) trabaja en PYMEs, donde no hay ni sindicatos ni convenios. En los servicios sanitarios, el principal problema es el salario y la garantía de que los convenios se amplíen a todos los trabajadores. Sólo dos sectores – transporte por carretera y sanidad – han celebrado convenios que han aumentado los salarios mínimos, lo que el sindicato afirma que ha beneficiado a las mujeres trabajadoras.

Tanto la falta de compromiso con los empleadores como su escasa participación para negociar las cuestiones de igualdad de género constituyen otro reto importante, según una respuesta sindical, “dejemos que los sindicatos se libren”. En **Hungría**, la Liga Democrática de Sindicatos Independientes, LIGA, y la Confederación Autónoma Sindical, VDSZ, han informado de que los salarios bajos y los problemas básicos de subsistencia son los principales temas de la negociación colectiva. Estas cuestiones no se han estudiado de forma específica en relación con la igualdad de género y la brecha salarial por razón de sexo, tampoco se han realizado convenios específicos para luchar contra las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Los sindicatos sostienen que el bajo nivel de cobertura en la negociación colectiva y el acceso limitado a los datos desglosados por sexo dificulta incluir el tema en las agendas de negociación. La Confederación Chipriota SEK ha informado de que no ha realizado convenios salariales específicos a fin de reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, aunque sí sobre medidas de conciliación. Uno de los retos desde que comenzó la crisis económica es que “las cuestiones de igualdad no se consideran una prioridad”. Sin embargo, la cuestión de la igualdad salarial por trabajos de igual valor se ha debatido dentro del

marco del diálogo social en Chipre y los interlocutores sociales se han comprometido a adoptar medidas para reducir la brecha salarial por razón de sexo. La SEK ha sugerido que debería celebrarse un **memorando de entendimiento entre los interlocutores sociales** para mostrar la obligación de los empleadores de aplicar la legislación en materia de igualdad salarial así como que debería elaborarse un Código de Conducta para analizar los salarios y mejorar la transparencia de estos, lo que debería aceptar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Algunos de los retos más importantes son a los que hacen frente los sindicatos en Turquía. La confederación **HAK-İŞ** ha informado de que si bien el derecho laboral garantiza los derechos sindicales, en la práctica, existen obstáculos graves para su aplicación efectiva. El desempleo no regulado y no registrado es un problema grave que afecta a alrededor del 50% de los trabajadores; en algunos sectores, como en el textil, se eleva al 80%. En los últimos años, se han producido grandes despidos y se ha restringido la seguridad laboral de los trabajadores. Los convenios colectivos sólo se aplican en los niveles de empresa para los que se han establecido umbrales específicos, incluida una condición para contar con más del 50% de la afiliación sindical (el 40 % en empresas con más de un puesto de trabajo) antes de que un sindicato pueda participar en un convenio colectivo. Otro problema es que únicamente los miembros de los sindicatos se benefician de los convenios colectivos. El sindicato ha informado de que existe un nivel de participación bajo por parte de las mujeres en los equipos de negociación colectiva y que los hombres carecen de conciencia para negociar los asuntos laborales de las mujeres. El sindicato apunta datos que prueban que los niveles salariales de los hombres son mayores que los de las mujeres en puestos similares, pese a que la formación de las mujeres es mejor.

4.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PRIVADA

Muchos sindicatos afirmaron que han surgido retos a raíz de importantes cambios sociales, económicos y demográficos en Europa así como que muchos han concedido prioridad a las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, incluida la prestación de servicios de guardería. En algunos casos, los sindicatos han sido decisivos para ejercer presión a favor de los derechos legales con objeto de solicitar un horario flexible (como es el caso de Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido) y para celebrar convenios en el ámbito nacional, sectorial y empresarial que tengan en cuenta el horario laboral durante el ciclo de la vida (Fagan, Hegewisch y Pillinger 2006; Anxo et al. 2013) y para fomentar la igualdad de género (Eurofound 2006, 2010 y 2012b). Pruebas de estudios previos realizados por la CES (Pillinger 2006 y 2010) muestran que la cooperación social puede forjar enfoques innovadores para el horario laboral mediante elaboración de soluciones conjuntas y resolución conjunta de problemas.

Cada vez más se considera que la conciliación entre la vida laboral y familiar es un principio esencial de la igualdad de género, un progreso cuyo logro se ha plasmado en una amplia gama de medidas políticas por parte de la UE, inclusive la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, que refuerza el compromiso para fomentar ocupaciones no discriminatorias en función del sexo y la conciliación entre la vida laboral y familiar. La UE ha desempeñado un función muy importante en la conformación de políticas de conciliación para el trabajo y el cuidado mediante los convenios de los interlocutores sociales de la UE, incluida la Directiva de 1996 sobre el Permiso Parental y la Directiva revisada de 2010, sobre el Permiso Parental¹¹ y la Directiva de 1997 sobre Igualdad de Trato para Trabajadores de Media Jornada¹². Otras medidas importantes son la Directiva de 1993 sobre el Horario Laboral¹³ y los objetivos del Consejo de Barcelona de 2002 sobre el cuidado de niños¹⁴.

Poner fin a la brecha salarial por razón de sexo y, en particular, a la diferencia salarial de las pensiones está profundamente vinculado a las políticas de conciliación que permiten a las mujeres incorporarse y permanecer al mercado laboral (Eurofound 2010 y 2013). Esto requiere enfoques políticos integrados según lo sugerido por la Comisión, “Una combinación de políticas de conciliación que comprenda acuerdos sobre horarios laborales flexibles, un sistema de permisos por motivos familiares, inclusive razones de peso para que los padres asuman más responsabilidad familiar y la prestación de cuidado asequible y de calidad” (Comisión Europea 2013: 12). Los objetivos de Barcelona acerca del cuidado de los hijos y la aplicación de las políticas de atención sostenibles para el futuro son fundamentales si las políticas de la UE y los Estados miembros desean fomentar el crecimiento sostenible y equitativo así como alcanzar el objetivo de empleo del 75 % en el contexto de la Estrategia Europa 2020 y de la Estrategia Europea para Crecimiento y el Empleo. A pesar de que existen brechas por razón de sexo persistentes en todos los indicadores, las políticas de conciliación han ayudado a aumentar el índice de empleo de las mujeres. No obstante, las pruebas indican que la participación de madres en el mercado laboral ha tenido un efecto limitado en el índice de pobreza infantil, en el que los hogares sin hijos han conseguido mayores ganancias de ingresos (OCDE 2011) y que las mujeres con hijos han

11 Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES y Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/C

12 Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES

13 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

14 Véase: http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf

sufrido una “penalización salarial”, originando una brecha salarial por razón de sexo mayor (Eurofound 2012b). La CES ha estado abogando por una estrategia global que abarque todos los ámbitos políticos, desde las inversiones en centros de cuidado de niños y ancianos hasta la introducción de las nuevas directivas sobre permiso familiar, como el derecho al permiso por paternidad a nivel europeo (CES 2006 y 2007).

Los convenios colectivos y las negociaciones de los interlocutores sociales han conseguido acuerdos de trabajo flexibles para fomentar el permiso parental y una vida familiar compartida así como un menor número de horas de trabajo permite que los trabajadores tengan un mayor control de su tiempo (Plantenga y Remery 2006, Eurofound 2012, Pillinger 2006 y 2010). Por ejemplo, la política y la legislación de los Países Bajos han animado tanto a hombres y como a mujeres a reducir las horas de trabajo y a que acepten trabajos de media jornada. El estudio de la CES “Negociando por la Igualdad” muestra que los sindicatos reconocen cada vez más la importancia de una mayor participación de los padres en el cuidado de los niños, lo que requiere mejores disposiciones legales, integradas y ampliadas en convenios colectivos, a fin de compensar el permiso parental así como garantizar que el horario flexible y la organización del trabajo son propicias para apoyar las responsabilidades de cuidado por parte de los padres, y en particular, a fin de alentar a los hombres a hacer uso de dicho permiso. La transposición de la Directiva revisada sobre el marco de los interlocutores sociales y relativa al Permiso Parental (Directiva 2010/18/UE) será, por tanto, importante en la ampliación de la duración del permiso parental hasta cuatro meses para los padres que trabajan, con la disposición para animar a los padres a hacer uso del permiso (mediante el cual, al menos uno de los cuatro meses no podrá transferirse al cónyuge). Además, la Directiva reconoce el nivel de ingresos como un factor que influye en el uso de dicho permiso, sobre todo por los padres y es importante dada la escasa utilización del permiso parental por parte de hombres (Comisión Europea 2012b). Sin embargo, continúan existiendo barreras importantes en muchos Estados miembros en los que durante la baja por permisos parentales no se percibe salario. En la encuesta de la CES, los sindicatos de algunos países informaron de que menos un menor número de horas de trabajo para las mujeres y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar fueron los principales obstáculos para la igualdad de género.

Tal y como muestra más arriba la Tabla 5, **el mayor número de convenios versó sobre conciliación de la vida laboral y familiar**. En general, el 49% de los sindicatos que realizaron la encuesta había celebrado convenios al respecto (el 51% de las confederaciones y el 42% de las federaciones), los cuales abarcan tres grandes ámbitos:

- ▶ Medidas de conciliación aplicadas bien como versiones independientes de convenios colectivos o bien como parte de convenios colectivos más amplios en materia de igualdad, horario laboral y salario.

- ▶ Convenios que regulan de manera específica el horario laboral, la flexibilidad del horario, los derechos de los trabajadores a media jornada y los derechos de los trabajadores con responsabilidades parentales para aumentar o reducir su horario laboral y los acuerdos sobre el permiso para padres, inclusive derechos adicionales para padres con objeto de que puedan participar en la vida familiar.
- ▶ Convenios que han sido fundamentales para ampliar los derechos sobre la conciliación, por ejemplo, por permiso parental o por maternidad, además de las disposiciones existentes en la legislación nacional.

En **Bulgaria**, la **CITUB** y **Podkrepa** sostienen que las negociaciones para los convenios de conciliación entre la vida laboral y familiar de las trabajadoras es un área en la que los empleadores han estado dispuestos a participar con el fin de conservar a las trabajadoras cualificadas. Los convenios colectivos sobre salarios han influido poco en la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, lo que ha llevado a los sindicatos a centrarse en los convenios para aumentar el salario mínimo, mejorar las prestaciones sociales, las prestaciones por maternidad, y mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Podkrepa sostiene que “Estamos convencidos de que la negociación colectiva desempeña una función clave a la hora de abordar las cuestiones de igualdad de género, entre ellas, las diferencias salariales. Por eso, insistimos en la negociación de los ‘paquetes’ de prestaciones, que pueden influir en la discriminación indirecta”. Existen desigualdades importantes por razón de sexo en Bulgaria y los sindicatos otorgan un énfasis especial a la protección de las mujeres trabajadoras, fomentando la igualdad de la mujer y los derechos para proteger la maternidad. En concreto, las preocupaciones por el cambio demográfico y el bajo índice de natalidad han hecho que algunas empresas adopten medidas para apoyar en el lugar de trabajo a las trabajadoras que son madres. A continuación, se resumen dos ejemplos de convenios que Podkrepa ha negociado y que han aumentado los permisos anuales pagados para las madres:

- ▶ Un Convenio Colectivo Sectorial se firmó el 27 de octubre de 2011 entre la empresa Sistemas de Riego Plc y Podkrepa Federación Sindical, en virtud del cual se prevé un permiso anual mejorado para las madres trabajadoras (tres días adicionales de vacaciones anuales pagadas para las madres con dos hijos menores de 18 años; ampliado a cinco días adicionales para las madres con tres o más hijos menores de 18 años). Éste permiso podrá ser disfrutado cuando el trabajador lo solicite y no puede ser compensado en dinero, salvo en caso de terminación de la relación laboral.
- ▶ Un convenio entre el Bulgartransgaz EAD, una sociedad anónima propiedad del Estado búlgaro, y el sindicato Podkrepa consiguió que las madres menores de 18 años tengan derecho a permisos adicionales anuales remunerados por cada año natural (un permiso adicional anual remunerado de cuatro días para las madres con dos o más hijos, el cual se ha ampliado a seis días).

En **Turquía**, **HAK-İŞ** ha destacado la falta de servicios para el cuidado de los hijos como un obstáculo importante para que las mujeres se incorporen al mercado laboral. La confederación ha estado involucrada en un proyecto para mejorar las condiciones laborales de las mujeres a través del diálogo social. La legislación establece que si hay más de 150 trabajadoras en el lugar de trabajo, el empleador debe proporcionar una guardería; sin embargo, la confederación establece que los empleadores eluden esto empleando a 149 trabajadoras. El proyecto se ha centrado en los lugares de trabajo más pequeños a través de la provisión de un centro de día piloto. A la vista de las dificultades para celebrar convenios al respecto, es un buen ejemplo de un logro del sindicato fuera del ámbito de la negociación colectiva.

En algunos casos, los convenios se han negociado y extendido a nivel de empresa como resultado de la legislación pertinente. Este es el caso de Italia, donde el marco de legislación en materia de igualdad de género y buenos niveles de cobertura de negociación se ha traducido en un número discreto de convenios a nivel de empresa sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar. En **Noruega**, además, los sindicatos se han ocupado de las desigualdades estructurales relacionados con los trabajos de media jornada y los permisos; por ejemplo, en el sindicato metalúrgico en 2012, un convenio garantizó dos semanas de permiso remuneradas para los padres (al igual que en el sector público).

LO-Suecia sostiene que, además del permiso parental como una estrategia clave del sindicato, la función de la seguridad social, el bienestar y el acceso a servicios de guardería asequibles son cuestiones clave; sin embargo, todo esto tiende a tratarse en a nivel político. Hablando en un seminario de la CES en Estocolmo, un participante de LO afirmó que “queremos reducir el posible riesgo de las mujeres a los empleadores mediante el marco de negociación colectiva y los contratos”, partiendo de la base de que los empleadores ven a la mujer como un factor de riesgo en el entorno de trabajo a causa del embarazo y las responsabilidades del cuidado. El objetivo es limitar el empleo temporal de las mujeres, para conseguir cambiar los contratos, y para establecer el derecho a trabajar tanto a jornada completa como a media jornada como una posibilidad. La confederación sostiene que si hombres y mujeres tienen ingresos iguales, los hombres serían más propensos a usar el permiso parental; como resultado, la confederación ha puesto en marcha una serie de medidas para animar a los hombres a que hagan mayor uso del permiso parental.

Un convenio entre **LO-Suecia** y la **Confederación de Empleadores Suecos**, como parte de la ronda de negociaciones de 2013, permitió introducir un suplemento parental basado en un nuevo esquema de seguros acordado mutuamente. Los convenios tuvieron en particular como objetivo los ámbitos de negociación en que predominan las mujeres y permitieron un aumento de la duración de los permisos parentales de 150 a 180 días, con una disposición adicio-

nal para que todos los padres tengan el derecho a visitar la clínica materna dos veces durante el horario laboral. El seguro nacional por permiso parental compensa casi el 80% de la reducción salarial con hasta 37.000 SEK al mes, aproximadamente. El seguro está fundado conjuntamente mediante una prima fija con el que contribuyen todos los empleadores cubiertos en el convenio. El convenio reemplaza los pagos por permiso parental introducidos bajo los convenios anteriores y efectivamente dobla la duración durante la cual los empleados reciben pagos adicionales por parte del empleador, además de las bonificaciones que concede el Estado por permiso parental. Los sindicatos consideran que el aumento de los pagos por permiso parental animará a más hombres a hacer uso de dicho permiso.

Otro enfoque tenido en cuenta en las negociaciones es reconocer los permisos parentales como períodos de cualificación que deben considerarse en los aumentos salariales de los convenios colectivos. Por ejemplo, este ha sido el enfoque de los sindicatos en Austria y Suecia. El sindicato **PRO-GE** en Austria afirma que esto ha supuesto “un paso importante a fin de la reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres [y] reconoce los permisos no remunerados a los padres en los convenios colectivos”. En este contexto, el sindicato ha informado de que tener en cuenta períodos de cualificación para el aumento salarial en convenios colectivos seguirá siendo una prioridad en el futuro.

Algunos convenios también han especificado que las contribuciones a las pensiones deberían mantenerse durante el permiso parental, como por ejemplo en el caso de los convenios en Bulgaria. En **Luxemburgo**, un convenio en 2005 en el sector bancario introdujo disposiciones para las condiciones de permiso parental para que cuente como empleo cuando se toman decisiones sobre los ascensos. En **Dinamarca**, el sindicato HK ha informado de que, ahora, los convenios colectivos del sector público y privado contienen cláusulas para garantizar la contribución a las pensiones para padres con permiso parental o por maternidad. El sindicato otorgó prioridad a compartir por igual el permiso parental entre mujeres y hombres por ser esto de importancia para convenios colectivos futuros.

En **Italia**, los sindicatos han concedido gran prioridad a los convenios de sector y de empresa en cuanto a la conciliación entre la vida laboral y familiar, como parte del objetivo para cambiar el entorno cultural y social, así como estereotipos de género. Por ejemplo, la visión del sindicato de manufactura, **FILCTEM** (CGIL), es conseguir un **cambio cultural, económico y social** mediante la capacitación de la mujer en el lugar de trabajo y en la sociedad (véase el Recuadro 4 más abajo). Una de las cuestiones que afronta la mujer en Italia es que los recortes sociales por las medidas de austeridad han repercutido en la incorporación de la mujer al mercado laboral. **CISL**, por ejemplo, sostiene que el bienestar corporativo, basándose en la conciliación entre la vida laboral y familiar, no es solo esencial para la igualdad de género, sino además para el éxito empresarial.

Una de las peticiones de CGIL es invertir en el sistema de bienestar y proporcionar derechos tanto iguales como universales a mujeres para que la mujer pueda controlar mejor su vida. En 2014, los sindicatos **ANCI, UPI, CGIL, CSIL, UIL** y las principales asociaciones de empresarios firmaron un **Memorando de Entendimiento para fomentar la acción positiva a fin de facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar** en la región de Marcas. Esto ha sido de gran importancia para afirmar la necesidad de compartir las responsabilidades familiares entre mujeres y hombre para fomentarse mediante convenios colectivos de segundo nivel, con especial énfasis en horarios flexibles y organización del trabajo que fomente la conciliación entre la vida laboral y familiar. Los sindicatos consideran que negociar convenios al respecto es fundamental para defender el trabajo de la mujer.

CGIL, CSIL y USIL han negociado una cantidad de convenios satisfactorios con grandes empresas, como ENEL, Nestle/San Pellegrino y Bitron. Por ejemplo, un convenio con la empresa de energía bajo el convenio de bienestar corporativo **“las personas importan en ENEL”** cubre el bienestar y la salud, el cuidado de la familia, horarios flexibles y el progreso de la mujer hacia puestos administrativos. El convenio da énfasis al horario flexible, inclusive teletrabajo y permiso parental. Se ha celebrado un convenio con **Nestle/San Pellegrino** que incluye teletrabajo y permiso parental, inclusive extensión del permiso parental y compensaciones para hombres. Desde los 90, se han negociado convenios con la empresa de electrónica Bribon sobre horarios flexibles y los derechos de los trabajadores a media jornada, con la que se celebró en 2009 uno de los primeros convenios empresariales sobre horario flexible.

Recuadro 4: Negociaciones de FILCTEM en el sector de la manufactura para un modelo de “igualdad social de género”

El sindicato italiano de la manufactura, FILCTEM, ha fomentado un cambio en los modelos de negociaciones y en la cultura para tener en cuenta las desigualdades por razón de sexo en las negociaciones de segundo nivel. Ejemplos de los ámbitos en los que se ha integrado la igualdad de género en convenios son el cuidado de los hijos, prestaciones por maternidad, horarios flexibles y modificaciones del horario laboral que son importantes según la edad de los hijos y las responsabilidades familiares, derechos de los trabajadores con responsabilidades parentales para cambiar entre media jornada y jornada completa, con responsabilidades para cuidar a personas mayores, y formación para mujeres que se incorporan tras el permiso por maternidad. En algunas empresas grandes, se han negociado medidas adicionales de bienestar y para la familia. Sobre ámbitos como el cuidado de los hijos, apoyo a familias con responsabilidades respecto a familiares ancianos. En concreto, esto ha sido impor-

tante en el sector textil, donde el 62% de los trabajadores son mujeres.

La prioridad estratégica del sindicato es conseguir un cambio cultural integrando la perspectiva de género a la hora de defender el trabajo de la mujer y negociando convenios a nivel sectorial y de empresa. El énfasis se centra en cambiar la organización del trabajo y la segregación profesional. En concreto, esto es importante dado que, cada vez más, el trabajo de la mujer es inseguro y temporal. El punto de partida es que las negociaciones y los convenios colectivos no son neutrales en cuanto al sexo, en concreto en el contexto de la crisis. Si las negociaciones cumplen con las necesidades de las mujeres, el efecto será múltiple y beneficiará a todos. FILCTEM, junto con los principales sindicatos del sector, ha negociado una gran cantidad de convenios de empresa con empresarios del sector de la manufactura (textil, químico, goma/plástico y servicios públicos), donde las mujeres representan el 40% de los trabajadores. Se han evaluado los convenios sectoriales por sus repercusiones en al igualdad de sexo, permitiendo al sindicato integrar las preocupaciones de igualdad de género en las negociaciones y renovaciones de 30 convenios sectoriales nacionales y una serie de convenios de empresa. Los convenios se han negociado con muchas de las grandes empresas de la manufactura, inclusive empresas multinacionales como Bridgestone, Gucci, Luxottica, L'Oréal e ITC Farma. Los convenios de empresa a nivel de empresa tienen especial énfasis en medidas de conciliación que abordan un contexto más amplio del papel social de la mujer.

Este “modelo social de igualdad de género” ha conllevado un análisis de la manera en que se ha abordado la igualdad de género en los convenios sectoriales y de empresa en cinco campos: 1) horario flexible; 2) formación; 3) medidas de apoyo para complementar la economía familiar; 4) horario laboral, la conciliación entre la vida laboral y familiar así como el cuidado de los hijos; y 5) organización del trabajo. El sindicato ha realizado evaluaciones de los resultados de la perspectiva de género en los convenios del sector de la manufactura y cita 40 convenios por buenas prácticas que han integrado cuestiones de género en estos campos. Se han elaborado instrumentos útiles y listas de comprobación para empresas sobre la manera de integrar cuestiones de género y medidas de conciliación en los convenios. El sindicato cree que la igualdad de género solo se puede conseguir si los negociadores sociales toman en cuenta un contexto social más amplio de la vida pública y privada de la mujer.

Delia Nardone, Secretaria Nacional de FILCTEM, dijo en la conferencia de 2013 en Vilna, “Negociando para la Igualdad”, que “el objetivo ha sido abordar los

estereotipos de género y proponer un modelo cultural diferente; llevando a cabo un análisis de los convenios, hemos sido capaces de mostrar la manera en que ningún convenio colectivo es no sexista". Y continuó sosteniendo que "fomentando un modelo social y de organización diferente para las negociaciones, hemos persuadido a los empresarios de que las mujeres constituyen un recurso para los empleadores. La igualdad de género es un objetivo que debemos conseguir".

Una encuesta reciente, que **IG Metall** ha realizado recientemente en Alemania como parte de su campaña "**Actúa ya**", ha mostrado que las mujeres querían más tiempo para equilibrar la vida laboral y familiar. Durante los últimos años en Alemania, los sindicatos han concedido más importancia a la conciliación entre la vida laboral y familiar. IG Metall ha negociado convenios para extender el permiso parental por toda la industria de la electrónica y metalúrgica (Knüttel 2013). En una encuesta realizada por IG Metall, dos tercios de los comités de empresa afirmaron que esto fue una cuestión importante, aunque hasta el momento, solo un 15% de los convenios que los comités de empresa habían celebrado contenía medidas de conciliación. IG Metall se ha comprometido a dar prioridad a la conciliación entre la vida laboral y familiar como objetivo del sindicato para la ronda de negociaciones en 2015. Además, el sindicato ha negociado con empresas numerosos convenios sobre horario flexible y cuentas del tiempo de trabajo. El sindicato sostiene que los convenios orientados a reducir el horario laboral de 35 horas por semana ha beneficiado a los padres.

4.5 LOS SALARIOS MÍNIMOS Y LOS AUMENTOS PARA TRABAJADORES PEOR REMUNERADOS

Los sindicatos han sostenido durante mucho tiempo que aumentando el salario de los trabajadores peor remunerados e introduciendo salarios mínimos se podría reducir la brecha salarial por razón de sexo. La fijación del salario mínimo tiene lugar en tres grandes ámbitos: 1) **los salarios mínimos legales** determinados por la legislación; 2) **ampliaciones del salario mínimo fijadas mediante convenios colectivos** por región, industria o profesión; y 3) **salarios mínimos acordados de forma colectiva** negociados con los empresarios basados en la capacidad mínima de pago de un empleador. Este último ha predominado en países sin salarios mínimos legales, como por ejemplo Alemania y los países nórdicos.

Si bien el tipo de fijación de salario mínimo varía según el país, las pruebas indican que aumentar el salario mínimo puede reducir la brecha salarial por razón de sexo (Grimshaw et al. 2013, Rubery y Grimshaw 2011, Eurofound 2013). Los países que acordaron salarios mínimos de forma colectiva cuentan

con menos casos de sueldos bajos y existe una protección mayor de los trabajadores a media jornada y temporales (Eurofound 2013 and 2014). Por ejemplo, estudios en **Bélgica** muestran que al subir los salarios mínimos las desigualdades de ingresos y la brecha salarial por razón de sexo disminuyen (Vandekerckhove 2012). No obstante, algunos sindicatos sostienen que esto solo es una estrategia demasiado general para hacer frente a las causas estructurales que originan la brecha salarial.

El aumento del **riesgo de la pobreza activa** en toda Europa afecta de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras (Comisión Europea 2010, Comisión Europea 2014b). Casi un tercio de la población activa se considera que padece precariedad laboral, la mayoría mujeres (Comisión Europea 2014b). Más del 8% de los trabajadores europeos vive con sueldos que están por debajo del umbral de pobreza europeo, lo que afecta en concreto a países con una distribución desigual de los ingresos y con salarios mínimos bajos (Comisión Europea 2012c). En algunos países, los bajos salarios mínimos legales han hecho que muchos sindicatos den prioridad a campañas para salarios mínimos vitales. Por ejemplo, en **Bulgaria**, el 42,6% de las mujeres, en comparación con el 37,4% de los hombres, tienen sueldos bajos. En este contexto, el salario mínimo puede desempeñar una función a la hora de mejorar la situación de ingresos de las mujeres. (OIT 2012). En **Rumanía**, hasta 2011, el salario mínimo nacional se fijaba tras consultar a los interlocutores sociales y constituía el punto de partida para la negociación salarial, práctica que ya ha terminado. Según los sindicatos de Rumanía, el sueldo mínimo permanece bajo el mínimo de subsistencia, donde los salarios mínimos son un cuarto del sueldo medio, en comparación con la mitad del sueldo medio en Irlanda.

Los trabajadores a media jornada que son mayormente mujeres ganan bastante menos por hora que los trabajadores a jornada completa. Los salarios mínimos bajos y el fracaso de algunos países para aumentar los sueldos de los trabajadores peor remunerados perpetúan la brecha salarial por razón de sexo (Eurofund 2010). El riesgo creciente de precariedad laboral dio como resultado una Resolución del Parlamento Europeo (2010) relativa a la función de los salarios mínimos para fomentar una sociedad inclusiva y, en 2012, una propuesta de la Comisión Europea para introducir salarios mínimos en toda Europa y aumentarlos cuando sea posible a fin de reducir el dumping social y el descenso debido al coste de la mano de obra.

Casi tres cuartos de los Estados miembros de la UE tienen alguna forma de salario mínimo legal nacional; en el resto de países, los convenios colectivos sectoriales han fijado el índice de salarios mínimos, como en Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Italia, Suecia, Noruega y Chipre. No obstante, el índice de cobertura de los salarios mínimos acordados en industrias peor remuneradas, que sobre todo emplea a mujeres, es menor en Alemania y Noruega. En Noruega, por ejemplo, el 68% de los trabajadores del sector minorista y el

50% de los trabajadores del sector hotelero y de restauración están cubiertos por el salario mínimo en convenios colectivos. En Alemania, la cobertura es menor, con casi el 50% en el sector textil y del tejido, el 55% en el sector minorista y solo el 36% en servicios personales (incluido el sector de peluquería). En varios países, como Noruega, Alemania, Italia y Finlandia, los convenios colectivos pueden ampliar los salarios mínimos a trabajadores no organizados. Sin embargo, la Comisión Europea ha recomendado que los países con salarios relativamente altos deberían bajarlos; como recomendó a Grecia como parte del programa de la Troica.

Como muestra la Tabla 5, **casi un tercio de los sindicatos había negociado convenios sobre salarios mínimos y para aumentar el sueldo de los trabajadores peor remunerados**. Los siguientes ejemplos de negociaciones sindicales acerca de los salarios mínimos sobre los que los sindicatos informaron influirán bastante en las mujeres peor remuneradas:

- ▶ El **ÖGB y sus sindicatos afiliados en Austria** tienen una antigua demanda de un salario mínimo bruto mensual de 1.500€ en convenios colectivos celebrados por los interlocutores sociales, correspondiente con al salario bruto por hora de 8,70€. Si se introdujera, esto beneficiaría alrededor de 600.000 empleados, la mitad de los cuales sería trabajadores a media jornada y en torno al 70% mujeres. Los sindicatos han negociado un salario mínimo estándar de 1.000€ en todos los convenios colectivos sectoriales en 2008.
- ▶ Algunos sindicatos han negociado convenios específicos sectoriales o profesionales para garantizar los salarios mínimos de las mujeres peor remuneradas. Por ejemplo, en **Irlanda, los sindicatos de servicios SIPTU** negociaron una orden de regulación del empleo para limpiadores contratados, que protegía el índice mínimo salarial de 9,50€. El convenio criticado por sacar los salarios de la competitividad y evitar poner a contratistas sindicalizados en una situación de no competitividad. El estado constitucional de la estructura del Convenio de Empleo Registrado (REA), que protege de forma legal los índices salariales y las condiciones de empleo de decenas de cientos de trabajadores en toda Irlanda, está ahora en duda tras un fallo del Tribunal Supremo en mayo de 2013 y que declara inconstitucionales los convenios de empleo registrado.
- ▶ El **DGB y los sindicatos afiliados en Alemania** han hecho campaña durante años por salarios mínimos obligatorios, lo que ha sido de gran importancia en las negociaciones para aumentar los salarios de los trabajadores peor remunerados. Por ejemplo, el sindicato de servicios **Ver.di** negoció salarios mínimos específicos para el sector en sectores de con salarios bajos en 2008, en el sector sanitario y el de residuos. Sin embargo, los empleadores se muestran reacios a introducir convenios. El sindicato también introdujo una tarifa plana en las negociaciones salariales del sector público para trabajadores del gobierno nacional y regional. Durante el primer año, esto conllevó un aumento

salarial de 50€ más el 3,1%, con un valor del 7,11% para los empleados del final de la escala, en comparación con el 4,02% para los trabajadores al principio de la escala. La tarifa objetivo actual para el DGB y sus afiliados es de 8,50€ por hora. El salario mínimo obligatorio se introducirá en 2017, en base a la legislación que ahora se debate en el parlamento alemán.

- ▶ En **Lituania, la confederación Solidarumas** ha informado de que las negociaciones a nivel nacional a través del Comité Tripartito ha sido un mecanismo importante para fijar un salario mínimo. Después de un largo período de negociación, el salario mínimo mensual aumentó un 18%, tras haber estado congelado durante cinco años. El sindicato ha comenzado a negociar a nivel sectorial, aunque se ha retrocedido un poco dado que los empleadores no han conseguido reconocer las negociaciones.
- ▶ En **Francia, la CGT** ha informado de que se celebra una reunión anual tripartita para debatir el nivel del salario mínimo, en base a la indexación para el poder adquisitivo y los salarios medios. Las negociaciones sobre salarios mínimos también tuvieron lugar a nivel sectorial y de empresa. Sin embargo, la recomendación del semestre europeo de congelar los sueldos y reducir los salarios mínimos es, según la CGT, un incumplimiento del tripartidismo, y amenaza con agrandar la brecha salarial por razón de sexo.
- ▶ En **Polonia, NSZZ Solidarnosc** ha negociado con el gobierno aumentar el salario mínimo al nivel del 50% los ingresos medios. Una de las funciones clave que el sindicato ha desempeñado ha sido intervenir en los tribunales para asegurar el pago de los salarios no percibidos, debido a que la crisis ha conllevado un aumento considerable de salarios pendientes y aumentos salariales no respetados.
- ▶ En el **Reino Unido**, la presión sindical supuso el establecimiento de un salario mínimo nacional en 1999, con un resultado positivo en las trabajadoras peor remuneradas. Las campañas sindicales recientes en el Reino Unido por un salario vital han remarcado el efecto que esto habría tenido en mujeres trabajadoras. Se calcula en base al número de hogares para contar con un nivel de vida mínimo aceptable, actualmente 7,65£ (9,10€) a nivel nacional y 8,80£ (10,50€) en Londres. Según UNISON, miembro de EPSU (2013), como resultado de su campaña, al menos 34 autoridades Locales en Inglaterra y Gales han introducido el Salario Vital.
- ▶ En **España**, los sindicatos han tenido un antiguo objetivo de aumentar los niveles de salario mínimo aumentando los salarios en los cuadros del **Salario Mínimo Interprofesional** fijados anualmente por el gobierno. Esto han supuesto la introducción de objetivos específicos en las negociaciones colectivas sectoriales y de empresa en materia de regulación de los niveles de los salarios mínimos, además de defender la igualdad en las categorías de trabajo y los salarios, fomentando la reducción de la

segregación profesional, y buscando un mejor acceso a la formación y al ascenso para las mujeres.

Los sindicatos en **Bélgica, Austria, Suecia e Italia** han negociado convenios para proteger los derechos de los trabajadores del hogar (CES 2011). En **Bélgica**, por ejemplo, un convenio entre interlocutores sociales ha supuesto negociaciones sobre los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores del hogar. En **Italia**, el primer convenio colectivo sobre trabajadores del hogar data de 1974 y ha sido revisado cada cuatro años. Cubre una amplia gama de cuestiones relacionadas con la remuneración y las condiciones de empleo de los trabajadores inmigrantes. La suiza **SGB/USS**, afiliada a la CES, negoció un “contrato de trabajo estándar” nacional, fijando salarios mínimos y las condiciones laborales para trabajadores del hogar. En **España**, la confederación CCOO informó que en 2012 se puso en marcha una propuesta para mejorar el salario mínimo y negociaciones sobre la nueva normativa para trabajadores del hogar tras su reciente incorporación al sistema general de la Seguridad Social. El sindicato ha fomentado esto como objetivo durante un tiempo, lo que ha resultado en mejoras mayores de las condiciones laborales y los derechos de protección social de los trabajadores del hogar. **CCOO y UGT** solicitaron aumentos anuales nominales sobre el poder adquisitivo para fijar un escenario a plazo medio.

4.6 AUMENTAR LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES EN SECTORES CON PREDOMINIO DE MUJERES

Muchos sindicatos consideran que la segregación profesional es una de las grandes causas de la brecha salarial por razón de sexo. Algunos sindicatos han abordado los problemas asociados a la segregación profesional y la infravaloración del trabajo de la mujer teniendo por objetivo aumentos salariales adicionales para trabajadores en sectores donde predominan las mujeres. Desde este enfoque, los trabajadores en sectores donde predominan las mujeres se recompensan con incrementos por encima de la media de los aumentos, en base a que esto es necesario para abordar la infravaloración histórica del trabajo de la mujer, la segregación profesional y las estrategias de negociación colectiva que tradicionalmente concedían aumentos salariales mayores a la media para hombres.

Como muestra más abajo el Recuadro 5, el **26% de los sindicatos que realizó la encuesta del estudio de la CES afirmó que había negociado aumentos salariales específicos para las mujeres en sectores donde predominan**. Las confederaciones de sindicatos negociaron específicamente esto y se les ha encomendado mejorar aumentando el salario para trabajadores peor remunerados en los sectores y profesiones donde predominan las mujeres. En algunos casos, los sindicatos han tenido por objetivo los sectores donde la mujer está peor remunerada para aumen-

tos adicionales. La **Confederación Islandesa del Trabajo había dado prioridad aumentos salariales adicionales para trabajadores** peor remunerados en las negociaciones de convenios colectivos en 2008 y 2010. Se negociaron otras bonificaciones para trabajadores peor remunerados, principalmente para grupos donde predominan las mujeres en trabajos no cualificados o semicualificados del sector de asistencia sanitaria. Durante la crisis económica, la Confederación del Trabajo procuró proteger esos grupos de recortes adicionales.

Sindicatos del sector público en **Bulgaria, Dinamarca, Alemania, Noruega y el Reino Unido** han adoptado este enfoque, partiendo de la base de que mejorar los sueldos de las mujeres peor remuneradas tuvo un efecto importante a la hora de reducir las desigualdades salariales (EPSU 2013). Esto ha oscilado entre estrategias para eliminar los grados más bajos en el sector público en Dinamarca y en gobiernos locales en el Reino Unido, hasta aumentos salariales de tarifa plana de negociación para trabajadores peor remunerados del sector público en Alemania. En el Reino Unido, la fijación del salario para trabajadores del gobierno local supuso eliminar los grados salariales más bajos, lo que produjo con aumento del 2,3% de los trabajadores que ascendieron al siguiente grado. El sindicato de servicios públicos de Irlanda del Norte, NIPSA, negoció un convenio de igualdad salarial en 2010 que dividió a los trabajadores en tres grandes categorías en nuevas estructuras salariales, originando sueldos mayores para mujeres principalmente. En Bulgaria, las mejoras salariales de las mujeres en trabajos donde predominan se consiguieron en el sector de sanidad en 2011. En el sector de sanidad, donde los salarios de los enfermeros son muy bajos, la federación de servicios sanitarios KNSB negoció aumentos salariales adicionales para enfermeros.

En **Noruega**, tras los aumentos salariales para trabajadores peor remunerados en el sector público, la **Comisión Noruega para la Igualdad de Género** recomendó tener como objetivo aumentos salariales en profesiones en las que predominan las mujeres en el sector público. Sin embargo, los sindicatos del sector público, **Verdi en Alemania y Kommunal en Suecia**, han afirmado que, recientemente, los empleadores se han mostrado reacios a aumentar el sueldo de los trabajadores peor remunerados mediante aumentos de tarifa plana. En otros sectores, se han negociado los aumentos salariales para trabajadores peor remunerados.

En **Irlanda**, el sindicato de trabajadores del sector minorista, **MANDATE**, ha negociado convenios para sueldos mejorados y trabajo decente para trabajadores a media jornada con sueldos bajos del sector minorista donde predomina la mujer. En 2013, se celebró un convenio para el aumento del 3% para trabajadores en comercios Dunne Stores, quienes son mujeres en su mayoría. El sindicato está buscando un aumento similar para los 4.000 trabajadores de la cadena minorista Penney's.

El desarrollo de fondos especiales – “**Prestaciones de Igualdad**” – es un enfoque llevado a cabo para abordar las

desigualdades salariales, mediante el cual un presupuesto adicional de igualdad se negocia en un convenio colectivo. Abajo se enumeran ejemplos de convenios en Finlandia, Suecia y Noruega cuyo objetivo son trabajadores en puestos donde predominan las mujeres mediante prestaciones de igualdad.

► En **Finlandia**, se introdujeron “**prestaciones de igualdad**” para mejorar el salario de sectores donde predominan las mujeres y con sueldos más bajos. La cantidad de estas prestaciones depende de hasta qué grado los trabajos son realizados mayormente por mujeres o con salarios bajos. Las “prestaciones de igualdad” se introdujeron por primera vez en las rondas de negociaciones colectivas entre 1988 y 2005 para convenios sectoriales específicos. Se concedió una prestación de igualdad del 2% para empleados en trabajos del sector público en los que predominan las mujeres, de los que el 1,5% se asigna a empleados con salarios bajos. En los convenios colectivos entre 2007 y 2010 para los salarios del sector municipal se incluyeron prestaciones de igualdad para trabajos en los que predominaban las mujeres y con sueldos bajos. En el convenio gubernamental entre 2007 y 2010, se utilizó el 0,2% de la nómina gubernamental para reducir la brecha salarial por razón de sexo. En el sector gubernamental, se calculó una prestación de igualdad del 0,2% en base al índice salarial de igualdad, que estima el salario de la mujer y del hombre en departamentos o agencias específicas. Este enfoque ha continuado en la mayoría de las rondas de negociación recientes, con convenios sectoriales que otorgan el 0,5% del coste total salarial asignado a reducir las desigualdades salariales en mujeres y hombres (2012-2014).

► **LO-Suecia** también ha negociado “prestaciones de igualdad” para trabajos en los que predominan las mujeres. Esto ha sido un elemento central del marco de coordinación salarial de LO-Suecia, donde los sindicatos nacionales coordinan sus peticiones antes de las negociaciones sindicales nacionales a nivel sectorial. El enfoque con más éxito para reducir las desigualdades salariales ha sido ajustando las diferencias de sueldo entre sectores en los que predominan mujeres y hombres. Esto comenzó con la ronda de negociaciones salariales de 2007, en la que se estableció un “fondo de igualdad” para igualar salarios además de las peticiones generales para aumentar los sueldos. El tamaño del fondo se decidió en la negociación de cada sector según el número de mujeres que ganaban menos de 20.000 SEK. Las negociaciones a nivel sindical nacional dieron lugar a convenios de tres años de duración, durante los cuales el mayor aumento negociado se consiguió en sectores municipales y minoristas, en los que predominan las mujeres. En la ronda de negociaciones de 2013, las peticiones coordinadas de los sindicatos nacionales de LO continuaron con este enfoque en los trabajadores peor remunerados en las grandes áreas de negociación donde predominan las mujeres. El convenio de 2013 especifica que en todas las áreas de convenios nacionales que tienen salarios medios de menos de 25.000 SEK por mes, habrá un aumento mínimo en coronas en vez de en porcentaje. LO

considera que la introducción de aumentos por tarifa plana es otra forma de reducir el porcentaje de diferencia entre trabajos peor remunerados donde predominan las mujeres y trabajos donde predominan los hombres.

► En **Noruega**, los sindicatos han negociado mayores aumentos salariales para mujeres en sectores donde estas predominan, tanto en el sector público como en el privado. En las negociaciones salariales de 2012 en manufacturación, LO informó de que los empleadores se opusieron al aumento salarial a trabajadores peor remunerados. Un convenio negociado por el Mediador Estatal obtuvo como resultado convenios para salarios adicionales para trabajadores peor remunerados en sectores donde predominan las mujeres. El Convenio Colectivo General del Estado cuenta con un capítulo sobre convenios locales en base a “cuando las diferencias salariales documentadas solo se pueden explicar por razón de sexo, el empleador deberá, tras consultar a los sindicatos, solventar las diferencias salariales en virtud de la Ley de Igualdad”.

4.7 CONSEGUIR TRANSPARENCIA SALARIAL

El estudio de la CES descubrió que los convenios sobre **las encuestas salariales y los informes sobre ingresos fueron notificados por casi un cuarto de los sindicatos**.

Ejemplos de convenios a nivel de empresa para llevar a cabo encuestas salariales e informes de empresa se encuentran en **Austria, Dinamarca, Suecia, Finlandia y el Reino Unido**. En estos países donde la legislación exige encuestas salariales e informes sobre ingresos, por ejemplo, Austria, Suecia y Finlandia, ha sido más fácil celebrar acuerdos colectivos con empleadores sobre igualdad salarial (como se describe en la sección 4.2). Por ejemplo, en Suecia, los sindicatos desempeñan una función activa y cooperativa a la hora de diseñar e introducir encuestas salariales en el lugar de trabajo, y disposiciones que se suelen incluir ahora en los convenios colectivos.

En **Austria**, la legislación que exige que las empresas realicen informes sobre ingresos mediante se ha desarrollado mediante convenios sectoriales, que han especificado el tipo de datos que debe analizarse y presentarse. Es de importancia que la calidad de los datos salariales sea dependiente del nivel del convenio (sectorial o de empresa). Los sindicatos han desempeñado una función activa a la hora de introducir en los convenios colectivos disposiciones relativas a los informes sobre ingresos y a la hora de formar y apoyar miembros para analizar los datos de los informes sobre ingresos. Una lección importante de la experiencia austríaca es que los miembros del comité de empresa, que cuentan con experiencia en el análisis de informes sobre ingresos y en la identificación de posibles desigualdades en el sistema salarial, no son, en muchos casos, miembros automáticos de los equipos de negociaciones.

La introducción de la ley **danesa** en materia de igualdad salarial conllevó la negociación de algunos convenios importantes en 2010. Por ejemplo, el **sindicato DK** ha negociado con los

municipios un número de convenios para realizar encuestas sobre igualdad salarial. Un ejemplo es el convenio colectivo de 2010 para los municipios que negociaron disposiciones y criterios antes de llevar a cabo encuestas salariales.

4.8 CLASIFICACIONES PROFESIONALES Y EVALUACIONES DE EMPLEO NO SEXISTAS

Los convenios sobre transparencia salarial celebrados en torno a la **clasificaciones profesionales y planes de evaluación laboral no sexistas fueron notificados por aproximadamente un cuarto de los sindicatos** que realizaron la encuesta de la CES “Negociando por la Igualdad”. Se notificaron ejemplos de buenas prácticas en convenios sobre clasificaciones profesionales no sexistas y sobre planes de evaluación laboral no sexista en Bélgica, Islandia y Finlandia. EPSU (2013) también ha documentado ejemplos en el sector público, inclusive el sistema de evaluación laboral neerlandés en el servicio sanitario, que ha contribuido a garantizar salarios más altos para los trabajadores sanitarios.

Algunos sindicatos, por ejemplo en **Bélgica, Francia, Suecia y el Reino Unido**, han introducido evaluaciones laborales utilizando criterios objetivos y analíticos (basados en los factores de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales), inclusive orientaciones para negociadores. **En Chipre**, se ha facilitado una formación específica para las Inspecciones Laborales y los interlocutores sociales sobre la **evaluación laboral sin prejuicios por razón de sexo**, bajo un proyecto fundado por la UE para la igualdad salarial.

Un enfoque adoptado por los sindicatos es el uso de la negociación colectiva para poner fin a los sistemas salariales discriminatorios mediante la introducción de criterios no sexistas. Por ejemplo, en **Finlandia**, el nuevo **sistema de transparencia salarial** introducido en 2008 contenía criterios no sexistas para la evaluación del empleo y la remuneración basada en el rendimiento. Algunos sindicatos han elaborado una guía sobre la forma de garantizar la neutralidad de los sistemas de clasificación profesional y los planes de evaluación laboral. Los sindicatos **belgas** citan la importante función que el Instituto para la Igualdad de Género ha desempeñado al respecto y que ha incluido recientemente la participación sindical en la elaboración de **sistemas de clasificación laboral no sexistas** (véase más abajo el Recuadro 5). En el Reino Unido, la introducción de nuevos sistemas de remuneración y clasificación, en el marco del **Agenda para el Cambio** del convenio del sector sanitario y de **Acuerdo sobre la condición Indiscriminada** en el gobierno local, utilizó la evaluación profesional no sexista para abordar la infravaloración del trabajo de la mujer y para eliminar estructuras salariales discriminatorias o injustas. En **Alemania**, las negociaciones y la huelga de los trabajadores de los servicios municipales sociales y de cuidado de niños obtuvieron como resultado un acuerdo para un nuevo sistema de remuneración y de clasificación y las negociaciones se iniciarán en 2014, con el objetivo de eliminar la discriminación que queda en el sistema.

Recuadro 5: Negociaciones para la clasificación laboral no sexista en Bélgica

La ley de 10 de mayo de 2007 para luchar contra la discriminación entre hombres y mujeres establece un marco jurídico sólido en materia de igualdad de género. Obliga a los interlocutores sociales intersectoriales, sectoriales y de empresa a tomar medidas para hacer frente a la brecha salarial por razón de sexo. Según los sindicatos de Bélgica, esto ha proporcionado un marco jurídico para convenios sobre la evaluación laboral sin sesgo por razón de sexo y la infravaloración del trabajo de la mujer. Desde 1999, los interlocutores sociales se han comprometido a igual salario por trabajos de igual valor a través de la clasificación profesional no sexista. La legislación en materia de igualdad de remuneración aprobada el 22 de abril 2012 presentó el “deber de negociar medidas contra la brecha salarial a nivel sectorial”. Las disposiciones de la legislación incluyen:

- ▶ Las empresas que proporcionan un desglose de datos sobre salarios y para las empresas con más de 50 empleados se exige un plan de acción; las empresas están obligadas a nombrar mediadores de empresa.
- ▶ Los convenios colectivos deben asumirse en el ámbito empresarial para proporcionar sistemas de clasificación no discriminatorios.
- ▶ A nivel sectorial, la comparación de los costes laborales con los países vecinos también requerirán un informe sobre la brecha salarial por razón de sexo.
- ▶ A nivel sectorial, los convenios colectivos deberán celebrarse, si no es ya el caso, y se necesitarán comités conjuntos para elaborar clasificaciones profesionales no discriminatorias ni sexistas.

Los sindicatos belgas ha informado de que casi no se han introducido los requisitos sobre la clasificación profesional; parte del problema es que la clasificación profesional es muy complicada y ha habido dificultades para celebrar un convenio sobre los criterios que se deben utilizar. Los sindicatos sostienen que se necesita mejorar los indicadores y **criterios no sexistas** con el fin de llevar a cabo comparaciones de igual valor.

En este sentido, los expertos de los sindicatos han elaborado una serie de directrices sobre la “neutralidad por razón de sexo en la evaluación laboral y la clasificación profesional” para el Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bélgica (Pardon y Biard 2013). Contiene explicaciones y listas de verificación de los sistemas de clasificación profesional no sexista, con un sistema de puntuación para garantizar que se logra la neutralidad. Se proporciona una orien-

tación detallada acerca de la manera de introducir un proyecto de evaluación laboral, preparar la evaluación laboral, describir trabajos, evaluar tareas utilizando criterios objetivos, y desarrollar un sistema de clasificación profesional no sexista. Se han elaborado seis criterios amplios (con subcriterios) para realizar un análisis profesional no sexista basado en un método de análisis (conocimiento y cualificaciones, resolución de problemas, responsabilidades, comunicación, trabajo y gestión de equipo, y entorno laboral).

Es importante que todos los trabajos se basen en los mismos criterios, lo que también ha sido importante para abordar áreas de habilidades de las mujeres que se pasan por alto en sectores tradicionalmente femeninos. Este enfoque será importante en el futuro para aumentar el valor del trabajo de las mujeres y asegurar que no se ignoren sus capacidades. Los sindicatos de Bélgica opinan que los convenios colectivos serán esenciales en el futuro a fin de implementar la evaluación profesional no sexista, sobre todo a nivel sectorial. Los sindicatos elaboraron orientaciones adicionales que han especial énfasis a la preparación de negociadores para aplicar la legislación.

Aumentar el valor del trabajo de la mujer ha sido una estrategia clave para los sindicatos en Francia. En 2004, se laboró una **tabla de evaluación laboral para evaluar la equivalencia entre el trabajo de las mujeres y los hombres**.

Los sindicatos estaban motivados para aumentar los salarios, aunque los empresarios lo vieron como una oportunidad para reducir los salarios. Esto supuso que la FO cuestionara la estrategia, ya que había sido formulada con el propósito de reducir el salario de la mujer. La FO sostuvo que, debido a la falta de criterios no sexistas, existía el peligro de que el salario de la mujer se deteriorara. Dado que no había un presupuesto salarial fijo, los empleadores dijeron que los aumentos salariales de las mujeres tendrían que provenir de una reducción de los salarios de los hombres. Sin embargo, la FO indicó que es importante disponer de medidas correctivas para hacer frente a los sueldos bajos de las mujeres, pero no a costa del de los hombres. La FO ha elaborado una lista de cuestiones que son importante para mitigar la brecha salarial por razón de sexo – la cuestión que plantean es ¿cómo traducir la herramienta en la realidad? Esto plantea algunas preguntas importantes sobre cómo las tablas han evolucionado y cómo se clasifican las cualificaciones en las tablas salariales. En este contexto, los sindicatos franceses afirman que es importante contar con criterios objetivos que se ocupen de la infravaloración y la subestimación de las habilidades y de las competencias de la mujer (por ejemplo, tareas de resolución de problemas, habilidades de atención emocional, multitareas, aplicación de la tecnología en el trabajo administrativo, la gestión del tiempo, etc.). De forma similar, la confederación francesa CFDT ha propuesto que los criterios no sexistas

deben establecerse mediante tablas de clasificación profesional a fin de evitar que aumenten las desigualdades salariales. La CFDT informó de que se han puesto en marcha planes para poner a prueba los criterios nuevos, y expertos en cooperación con los sindicatos han elaborado una guía de criterios no sexista para identificar un método que detecte criterios discriminatorios en las clasificaciones profesionales.

Sin embargo, el estudio de la CES encontró que, en algunos países, los sindicatos han tenido dificultades para aplicar el principio de “trabajo de igual valor” debido a la inexistencia de una definición legal y a las dificultades para aplicar igual valor. En algunos casos, esto se explica porque no hay herramientas específicas en el lugar para llevar a cabo una evaluación profesional no sexista; en otros casos, el sindicato indica que la negociación descentralizada puede dificultar identificar un comparador que haga una comparación entre dos puestos de trabajo basados en la igualdad salarial por ser de igual valor. La segregación profesional, el aumento de la subcontratación (que ha afectado en concreto a los trabajos de las mujeres) y las dificultades para acceder a la información sobre el comparador fueron los principales obstáculos identificados. La falta de transparencia salarial, sobre todo en el sector privado, ha hecho que sea difícil identificar la desigualdad salarial para trabajos de igual valor. En algunos países, la legislación no se refiere a la prohibición de los sistemas de clasificación profesional discriminatorios, que según otra encuesta de las filiales realizadas por la CES (2012a) descubrió que cuatro países (Bélgica, España, Lituania y Suecia) carecía de la definición de “trabajo de igual valor” en la legislación. Los sindicatos de estos países declararon que esto hace que el concepto sea vulnerable a diferentes interpretaciones y a la incertidumbre, y es una barrera para establecer la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Varios sindicatos destacaron la falta de voluntad por parte de los empresarios para afrontar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, y en algunos casos, se utilizan las condiciones del mercado laboral como base para dicha desigualdad.

Varios sindicatos destacaron la **falta de instrumentos o métodos acordados** para llevar a cabo una evaluación profesional no sexista. En la República Checa, el Tribunal de Trabajo ha propuesto que es necesario que haya una guía de evaluación profesional y un catálogo de empleos con descripciones, basado en criterios y categorías profesionales diferentes. En general, los sindicatos creen que la **evaluación del trabajo sin prejuicios por razón de sexo** es muy importante y los sindicatos necesitan tener acceso a información sobre los salarios y los empleos por parte de los empresarios para que sea posible establecer tarifas salariales para cada trabajo en los convenios colectivos. Muchos sindicatos insistieron en la necesidad de una guía precisa, que incluya definiciones jurídicas claras, sobre las herramientas y métodos de evaluación del trabajo no sexista a fin de hacer frente a la infravaloración del trabajo de la mujer.

4.9 REMUNERACIÓN VINCULADA AL RENDIMIENTO

Muchos sindicatos expresan su preocupación por la tendencia hacia la individualización del salario e indican que existe falta de transparencia en las bonificaciones por rendimiento. Por ejemplo, en **Alemania, Verdi** se ha opuesto a la remuneración por rendimiento y algunos convenios con el sector público la han eliminado. La remuneración por rendimiento se ha convertido en algo común en el **sector público en el Reino Unido**, sobre todo para trabajos profesionales mejor remunerados. En **Estonia**, la gran brecha salarial por razón de sexo se debe, en parte, a la individualización salarial y a la vinculación del salario con la productividad, además de la baja capacidad de negociación de los sindicatos.

Hacer visible los criterios para una bonificación por rendimiento se ha convertido en un tema importante de las negociaciones sindicales en algunos países. Smith (1996) descubrió que la remuneración por rendimiento podría ascender al 6% de la brecha salarial por razón de sexo. No obstante, algunos sindicatos han indicado que una transparencia mayor en los criterios de rendimientos y su aplicación pueden proporcionar beneficios importantes para la remuneración de la mujer, sobre todo en algunas categorías de trabajo profesional.

La posición de **LO-Suecia** es evitar la individualización salarial y considera que los métodos colectivos en convenios a nivel central son el mejor método para fijar los salarios. Esto es en base a que los trabajadores pero remunerados no se benefician de los enfoques individualizados, en comparación con los trabajadores mejor remunerados. La LO sostiene que la perspectiva de clase es importante, ya que las mujeres carecen de poderes de negociación fuertes, lo que ha llevado a la LO a dar prioridad a la nivelación de los salarios mediante aumentos salariales mayores para los trabajadores peor remunerados. Sin embargo, algunos sindicatos de Suecia se preguntan si esta estrategia puede perjudicar posiblemente a las mujeres que ocupan empleos en el sector público mejor remunerados.

El sindicato gubernamental local sueco, **Vision**, firmó un convenio salarial de cuatro años acordado en 2012, que proporciona aumentos salariales generales de al menos el 2,6% durante los dos primeros años y al que seguirán aumentos salariales individualizados en los dos últimos años del acuerdo. El sindicato considera que los aumentos individuales permitirán a los trabajadores garantizar aumentos salariales más altos, lo que supondrá un sistema más justo que reducirá la brecha salarial por razón de sexo. El acuerdo exige que el empleador conceda bonificaciones en base a una evaluación transparente de las competencias y el rendimiento laboral y el salario percibido. Está previsto que se desarrollen directrices y herramientas que permitan a los empleadores y a los sindicatos evaluar puestos de trabajo al respecto.

SACO, la confederación que representa a los empleados profesionales en Suecia, ha adoptado un enfoque similar.

El sindicato ha establecido el objetivo de reducir la brecha salarial por razón de sexo a través de una mayor atención a la transparencia en la individualización de los salarios. Esto ha incluido el desarrollo de una herramienta de búsqueda de los salarios del personal universitario, lo que proporciona una evaluación de las cualificaciones y los niveles salariales, establecida sobre la base de la información que proporcionan miembros y empresas¹⁵. En él se establecen los salarios medios y la propagación dentro de las profesiones, permitiendo al sindicato ver lo que ganan las personas y si consiguen la tarifa de mercado por el trabajo que realizan. El sindicato sostiene que esta es la base de los convenios buenos, aunque la negociación de los salarios corresponde a los individuos. Las pensiones y las vacaciones también forman parte del paquete y los trabajadores tienen la posibilidad de cambiar un aumento salarial por más tiempo de vacaciones, según las necesidades de cada persona. SACO considera que la evolución de los salarios individuales es positiva para la mujer. El sindicato presionó para que esta transparencia salarial basándose en que los aumentos salariales negociados de forma individual, que predominan en este sector, varían mucho, tienden a beneficiar a los hombres y no fueron transparentes o no se basaron en criterios claros.

4.10 CÓMO SE NEGOCIARON LOS CONVENIOS

El Estudio de la CES “Negociando por la Igualdad” pidió a los sindicatos que informaran sobre la manera en que se negociaron los convenios y la forma en que se presentó el caso a los empresarios en cuanto a la necesidad de abordar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Muchos sindicatos afirmaron que se trataba del resultado de muchos años de presión y campañas, tanto a nivel interno dentro del sindicato como externo con los empleadores para que se tomaran en serio las cuestiones de género. Varios sindicatos han reiterado la importancia del “Marco de Acción sobre la Igualdad de Género” de los interlocutores sociales europeos (2005), que estableció el objetivo político de la negociación colectiva como instrumento para la igualdad de género, mientras que otros destacaron la importancia de la igualdad salarial y la legislación en materia de igualdad de género en la que se establece un marco jurídico como contexto para la negociación colectiva.

La mayoría de los sindicatos indicó que los primeros pasos para la negociación de convenios con contenido de igualdad salarial se hicieron como resultado de las decisiones políticas en materia de igualdad de género en los órganos de decisión del sindicato y Congresos sindicales, que fueron clave para crear una base amplia de apoyo a los sindicatos. Muchos sindicatos declararon que habían llevado a cabo **campañas y**

¹⁵ Véase: <http://www.jusek.se/About-Jusek/>

lobby de forma continuada en el tiempo, y que esto había sido esencial para la formulación del caso con los empresarios. En Islandia, por ejemplo, los dos acuerdos firmados por los empleadores, resultaron de la investigación y recopilación de datos por parte de la **Confederación del Trabajo Islandesa**.

Esto dio lugar a un diálogo con la Confederación de Empresarios, donde se presentaron los datos sobre desigualdades salariales por razón de sexo, con el resultado de que los empleadores estaban persuadidos para celebrar convenios sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. También se notificó que tener una base sólida de pruebas era esencial para persuadir a los empresarios a que se tomaran en serio la igualdad de género en los convenios, como declara también la **CGT de Francia**. Los sindicatos de Francia han basado sus argumentos en un análisis detallado de los informes de las empresas sobre los salarios de mujeres y hombres, las horas de trabajo, la formación, la contratación, el desarrollo profesional, la cualificación y clasificación profesional. Sobre esta base, han sido capaces de definir dónde se produce discriminación y desigualdad, que a su vez se convierte en la base de pruebas para sus reclamos.

En **Austria**, la transversalización de género se incluyó como una prioridad política en el plan de trabajo del sindicato adoptado por el Comité Nacional Conjunto en 2008. Esto llevó a los sindicatos a cooperar con las ONG y los organismos nacionales de igualdad para celebrar un convenio nacional con el gobierno, que sigue hoy en vigor. **LO-Suecia** ha planteado la cuestión de las causas estructurales de la desigualdad salarial y la valoración desigual del trabajo de la mujer y del hombre dentro del sindicato y con los empleadores. En un país con un mercado laboral muy segregado por razón de sexo, estos temas han gozado de prioridad en los debates con los empleadores. Por ejemplo, LO-Suecia tiene también se refirió al hecho de que la legitimidad de todo el sistema de convenios colectivos se basa en parte en el hecho de que los interlocutores sociales pueden alterar los sistemas de relaciones salariales anticuados que se consideran profundamente injustos por la mayoría de los grupos salariales.

En algunos casos, los sindicatos han tenido que argumentar a favor de los **negociadores sindicales** y proporcionarle directrices y formación, y luego usar esto para convencer a los empleadores acerca de la importancia de reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Por ejemplo, un **estudio en Bélgica** realizado por CSC/Hiva/FTU (2010) sobre “la perspectiva de género en el diálogo social a nivel sectorial” especifica la importancia de la perspectiva de género en general y en todos los sectores. Estableció las principales áreas de acción, recomendaciones para la negociación colectiva, a lo que siguió una campaña de concienciación, la publicación de folletos y hojas informativas para negociadores. El **ACV/CSC** ha informado de que se han realizado grandes progresos en la aplicación de las recomendaciones. Otro ejemplo del sindicato **CNE** de Bélgica es un informe en el que una serie de propuestas para las negociaciones y su docu-

mento “la igualdad, una misión inacabada: propuestas para las negociaciones de 2013-2014 en sectores y empresas”, que proporciona objetivos y orientaciones sobre la forma de negociar en materia de igualdad (CNE 2013).

4.11 CONCLUSIÓN

En este capítulo se ha señalado la importancia de los convenios colectivos para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Se ha examinado una variedad de enfoques adoptados en la negociación sindical, inclusive las mujeres con salarios bajos y la segregación profesional, la valoración desigual del trabajo de las mujeres, la distribución desigual de las responsabilidades laborales y familiares, y la necesidad de incorporar la perspectiva de igualdad de género en todos los convenios colectivos. Durante el transcurso del proyecto “Negociando para la Igualdad”, se obtuvieron más de 100 ejemplos de convenios de los afiliados de la CES, y en la encuesta de la CES casi la mitad de los sindicatos informaron sobre los convenios acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar, seguido por más de un tercio que notificó informes sobre convenios para formación de progreso y desarrollo de la carrera profesional para mujeres. Un número considerable había introducido medidas que abordaban directamente la negociación salarial, por ejemplo, mediante la negociación de una ampliación de los salarios mínimos o integrando las desigualdades salariales por razón de sexo en las negociaciones existentes o los convenios salariales. Esto ha llevado a algunos sindicatos a negociar aumentos salariales adicionales para los trabajadores con salarios bajos o subsidios “igualdad” otorgados a los trabajadores con salarios más bajos en los sectores donde predominan las mujeres.

Una de las principales cuestiones planteadas a través del estudio “Negociando para la Igualdad” es la importancia de la transparencia de los salarios y los datos salariales desglosados por sexo, siendo que un gran número de sindicatos identifica esto como una prioridad esencial para negociaciones futuras. Esto, junto con criterios no sexistas en la clasificación profesional y los sistemas de evaluación laboral, y la necesidad de abordar salarios bajos en sectores donde predominan las mujeres, refleja la preocupación de que las causas estructurales de la desigualdad salarial de las mujeres y la infravaloración su trabajo necesitan abordarse de manera más sistemática. También es de importancia la fijación de los salarios, cada vez más caracterizada por el ajuste salarial individualizado y en función del rendimiento requieren que los sindicatos pongan en duda el efecto de estos sistemas de remuneración por razón de sexo, con herramientas que promuevan la transparencia salarial y criterios no sexistas.

En los capítulos siguientes se verán con más detalle las estrategias y las políticas sindicales para fomentar la negociación a fin de reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO 5: ESTRATEGIAS, POLÍTICAS Y ACCIONES SINDICALES PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Toda la sociedad tiene que abordar este problema de la desigualdad en la remuneración, todas las instituciones de la sociedad tienen la responsabilidad de lograr la igualdad salarial, la desigualdad de retribución es una de las formas más terribles de discriminación... Los sindicatos deben luchar para que haya más mujeres en puestos directivos y llevar a cabo acciones que se centren en la vida público-privada-socio-política e igualdad de derechos.

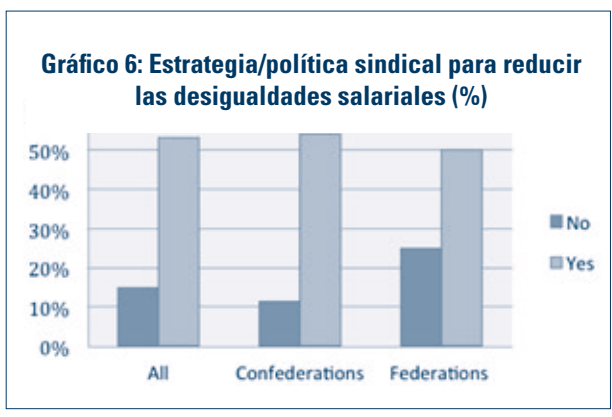
Ekaterina Yordanova (CITUB / Miembro de la Presidencia del Comité de Mujeres de la CES), en su intervención en el seminario de la CES Negociando por la Igualdad en Sofía, 17 de abril de 2013

5.1 INTRODUCCIÓN

Este capítulo final analiza la gama de acciones sindicales, estrategias y políticas que se han introducido para sensibilizar y para promover la negociación en pro de la igualdad. Se trata de las políticas y estrategias sindicales internas, así como de las actividades y campañas sindicales para influir en los debates nacionales sobre políticas. Un gran número de sindicatos han puesto en marcha medidas concretas, entre ellas estrategias coherentes y posiciones políticas que han llevado cambios en la forma en que los sindicatos negocian. Como muestra el último capítulo, la negociación colectiva se encuentra bajo una gran presión; sin embargo, muchos sindicatos están desarrollando enfoques nuevos e innovadores en la negociación colectiva para hacer frente a las desigualdades de género en la remuneración. Gran parte de este trabajo se ha incorporado en las estrategias sindicales así como en las posiciones y campañas políticas, que han aumentado la visibilidad de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres y, en muchos casos, muestran un mayor conocimiento de las causas complejas y multifacéticas de las desigualdades salariales de género y las desigualdades estructurales de género. Sin embargo, en un entorno más hostil, triunfan las amenazas a la autonomía de la negociación colectiva y a la igualdad de género, los sindicatos están bajo una presión aún mayor para mantener la igualdad de género en la negociación colectiva y las agendas políticas de los gobiernos nacionales. Como resultado, muchos de los ejemplos dados en este capítulo son respuestas a los desafíos actuales a los que se enfrentan las negociaciones sindicales para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

5.2 ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS SINDICALES

En relación con las estrategias y políticas sindicales para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, en el gráfico 6 se muestra que **más de la mitad de los sindicatos que respondieron a la encuesta del CES declaró que había puesto en marcha una estrategia o política para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres** (el 54% de las confederaciones, el 50% en las federaciones). De los sindicatos que habían puesto en marcha estrategias y políticas en esta área hay un equilibrio bastante uniforme de las estrategias y políticas que se centran específicamente en la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y las que abordan otros ámbitos que influyen en las desigualdades salariales (como las políticas de conciliación formación y desarrollo profesional). Muchas de las estrategias y posiciones políticas sobre igualdad de género han partido de los sindicatos con sede en el norte y el oeste de Europa, donde la brecha salarial de género y la segregación profesional han sido persistentemente amplias. En contraste, los sindicatos de los países de Europa central y del este han realizado menos acciones para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. En estos países, que tienden a caracterizarse por una brecha salarial de género baja, las estrategias sindicales han estado más preocupadas por los bajos salarios de todos los trabajadores, en lugar de centrarse en una política específica para atajar las desigualdades salariales entre los sexos.



Fuente: Encuesta de la CES 2013

Los ejemplos de estrategias y políticas mencionadas por los sindicatos en el estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' muestran que las desigualdades salariales se consideran multicausales, lo que hace necesario aplicar estrategias multifacéticas y plurales. Varios sindicatos indicaron que su enfoque estratégico ha sido influenciado por las recomendaciones contenidas en la **Resolución de la CES** "La reducción de las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres" y las prioridades establecidas en el **Marco Europeo de las Acciones de los interlocutores sociales en materia de igualdad de género** (2005). Por ejemplo, el **BNS en Rumanía** ha utilizado éste último como base de su campaña de concienciación y de negociación en el trabajo, y esto ha llevado a la formación de negociadores para conseguir introducir la cuestión en las agendas de negociación colectiva en los distintos sectores.

Algunos sindicatos tienen estrategias específicas sobre igualdad de remuneración y desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en 2013 el sindicato **finlandés AKAVA** aprobó una estrategia sobre la igualdad salarial y una política en materia de igualdad de remuneración. El sindicato informa de que ha habido un creciente interés en las cuestiones de igualdad de género en los últimos años y que se ha re-lanzado recientemente el grupo de trabajo para la igualdad AKAVA, con la participación activa de sus afiliados. También se han establecido directrices y formación sobre la igualdad de remuneración para los equipos de negociación colectiva, llevada a cabo como parte del compromiso del sindicato para la integración de las cuestiones de género. En Austria, la **ÖGB** tiene una política sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y ha establecido una prioridad específica para abordar las áreas que tienen un impacto sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, mediante políticas de conciliación, formación y desarrollo profesional de las mujeres, medidas para hacer frente a la infravaloración del trabajo de las mujeres y la segregación de género. Un informe, "Der Kollektivvertrag - Instrumento zur Chancengleichheit" (convenios de negociación colectiva - instrumentos para la igualdad de género), establece estas prioridades y proporciona directrices para los negociadores.

En la mayoría de los casos, las orientaciones políticas estratégicas se establecen en los Congresos sindicales. Por ejemplo, en **Portugal, la CGTP-IN** celebró su 6ª Conferencia para la Igualdad entre mujeres y hombres en 2013 en la que se aprobó un Plan de Acción 2013-2017 y una lista de reivindicaciones prioritarias ("Carta Reivindicativa Imediata"). En el último Congreso del **Sindicato de la Enseñanza noruego** se tomó la decisión de dar prioridad a la igualdad de retribución, "El sindicato trabajará por la igualdad real y por una sociedad donde las mujeres y los hombres gozan de igualdad de condiciones y valores. El principio de igualdad de retribución debe ser la base de nuestro trabajo, y los grupos profesionales de predominancia femenina tradicional deben tener los mismos salarios que las profesiones dominadas por hombres en las que la educación, la cualificación y las responsabilidades sean similares."

También hay ejemplos de las prioridades estratégicas conjuntas desarrolladas entre las confederaciones sindicales a nivel nacional. En **Bélgica**, por ejemplo, las tres confederaciones nacionales (ACV/CSC, ABVV/FGTB y ACLVB/CGSLB) firmaron una **Carta para la igualdad de mujeres y hombres en los sindicatos** en 2004. Esta Carta tiene como objetivo ayudar a los sindicatos en la integración de las cuestiones género en la negociación colectiva; e incluye la adopción de una declaración sobre el principio de la integración de la perspectiva de género y el compromiso de prestar más atención a las cuestiones de género, comenzando por la representación de las mujeres en sus propias organizaciones.

La **DGB en Alemania** ha desarrollado una serie de estrategias para hacer frente a las desigualdades salariales entre mujeres en los hombres, entre ellas una campaña de concienciación sindical **Red de Igualdad Salarial** (Netzwerk Entgeltgleichheit), en los comités de negociación sobre la negociación colectiva y las políticas salariales que tienen un impacto en las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, y mediante la adopción de políticas de transversalidad de la perspectiva de género.

La **LO-Suecia** ha establecido una serie de prioridades políticas para fomentar una distribución más equitativa de la baja parental entre las mujeres y los hombres, lo que el sindicato argumenta es un requisito previo importante para que se valore a la mujer por igual en el mercado laboral. Del mismo modo, el sindicato considera que el cuidado infantil financiado con fondos públicos es vital para asegurar que los padres, y en especial las madres, no están obligados a reducir sus horas de trabajo o aceptar peores condiciones laborales. Además, la LO se compromete a trabajar para poner fin a la segregación de género y para nivelar las diferencias de remuneración, independientemente de qué género sea predominante en la profesión o el sector. Otra de las prioridades en el trabajo de la LO para reducir la

brecha salarial de género mediante la reducción de trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada en los sectores cubiertos por convenios colectivos de los sindicatos de la LO.

Varios sindicatos de Europa central y del este declararon que no habían introducido políticas o estrategias sindicales específicas para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Por ejemplo, la confederación polaca **NSZZ Solidarnosc** informa que los Estatutos del sindicato contemplan que “la organización representará a cada uno de los miembros por igual”, y por ello les resulta muy difícil adoptar medidas específicas en respuesta a la situación de las mujeres. En Bulgaria, **Podkrepa** informa que el sindicato no tiene una estrategia específica en la reducción de las desigualdades salariales. Sin embargo, la confederación está participando en un proyecto del Fondo Social Europeo “Podkrepa por el trabajo decente”, que ha ayudado al sindicato a integrar una serie de acciones de género en la organización de nuevos miembros, en la modificación de la cultura de las negociaciones, y en la aplicación de la legislación social y laboral. En Bulgaria, el trabajo mal remunerado de las mujeres sigue siendo el mayor reto y una prioridad fundamental para los sindicatos.

Estrategias conjuntas de los interlocutores sociales en materia de igualdad de retribución

En algunos casos, las estrategias para hacer frente a las desigualdades salariales de género se han desarrollado de forma conjunta entre los interlocutores sociales, esto ha sido posible en los países donde existen buenas estructuras para el diálogo social.

La **Confederación del Trabajo de Islandia** cuenta con una estrategia global y un compromiso para hacer frente a las desigualdades salariales entre mujeres y hombres a través de la negociación colectiva. Un logro importante de la confederación fue el acuerdo de un **Protocolo entre los interlocutores sociales** en el marco de los convenios colectivos de 2008 y 2010, que recogía el compromiso de promover la igualdad de género y la introducción de un sistema de certificación para las empresas en materia de igualdad de género y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Protocolo también acordó que habría cooperación con la oficina de Estadísticas de Islandia para mejorar la transparencia de los datos de género a fin de que los interlocutores sociales pudieran analizarlos y determinar la brecha salarial de género, promoviendo al mismo tiempo la información y la formación sobre la igualdad de género para los trabajadores y las empresas.

Este enfoque conjunto también se ha logrado en **Finlandia**, que es uno de los pocos países que tiene una estrategia nacional sobre la igualdad de remuneración, desarrollado

e implementado en colaboración con los interlocutores sociales. El **‘Programa de Igualdad Salarial’ tripartito finlandés 2006-2011** contempló la negociación colectiva, las medidas para eliminar la segregación profesional por razón de género, el apoyo para el desarrollo profesional de las mujeres y el liderazgo femenino, y el desarrollo de los sistemas de salarios y el permiso parental para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar. Se estableció el objetivo de reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en un 15% para 2015. A pesar de que el programa no se ha aplicado plenamente, y que los sindicatos han sido críticos con el contenido y la cobertura de las encuestas salariales, la brecha salarial de género se redujo en un 1% como resultado de los convenios colectivos sobre la igualdad salarial y la introducción de nuevos sistemas analíticos de remuneración, la planificación para la igualdad y las encuestas sobre ingresos, y el desarrollo profesional de las mujeres (Meulders et al 2011, Khoreva 2012, Webster 2013).

El sindicato **alemán IG Metall** ha puesto en marcha una serie de acciones para ayudar a los actores empresariales en la aplicación de políticas de igualdad de género. El proyecto de IG Metall **‘Vamos - remuneración justa para las mujeres’** (Auf geht de - faire Entgelt für Frauen) está diseñado para que la igualdad de remuneración sea el centro de las actividades del comité de empresa y de las labores de promoción. 16 Se han desarrollado diversas herramientas y recursos, entre ellos una herramienta para calcular las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en el marco del proyecto.

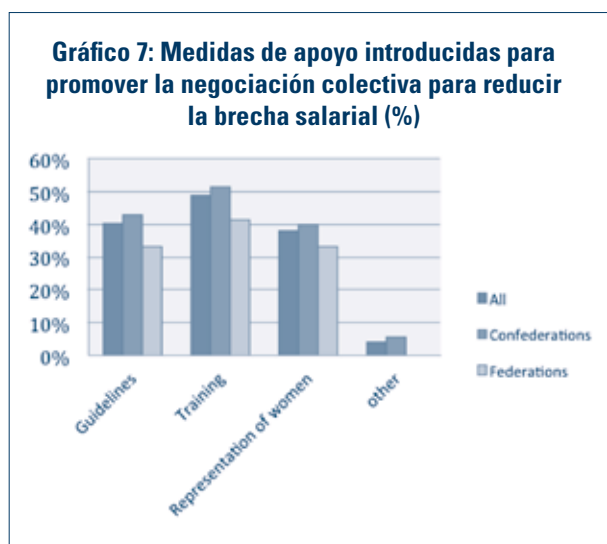
El folleto descargable donde se exponen los objetivos “¿Igualdad en el Trabajo? – Estamos contigo” está dirigido al trabajo con los comités de empresa y delegados sindicales para mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres y los hombres. El sindicato argumenta que el cambio demográfico y la creciente escasez de trabajadores cualificados, hace que la igualdad entre mujeres y hombres en la economía, la política y la sociedad sea un “tema candente”.

16 Para más información, véase: <http://www.igmetall.de/SID-00030880-7C5CE3C8/fares-entgelt-fuer-frauen-11300.htm>

5.3 LAS MEDIDAS DE APOYO INTRODUCIDAS POR LOS SINDICATOS PARA PROMOVER LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan los sindicatos es garantizar que las cuestiones de igualdad de género están integradas en todas las estructuras de decisión sindical y de la negociación colectiva. Este es un compromiso duradero de la CES y de sus miembros. La creciente feminización de los sindicatos y el incremento de la voz y la influencia de las mujeres en la promoción de la igualdad de género ha llevado gradualmente a muchos sindicatos para abordar estos temas en la negociación colectiva. El Gráfico 7 muestra las principales medidas y acciones introducidas por los sindicatos en la promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva. **Casi la mitad de los sindicatos que respondieron a la encuesta había introducido la igualdad de género y la perspectiva de género como parte de la formación de los equipos de negociación, el 40% había presentado directrices específicas sobre la forma de integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva, y el 38% mencionó medidas para mejorar la representación de mujeres en los equipos de negociación colectiva.**

Los sindicatos también informaron de 'otras' acciones, entre ellas actividades específicas para supervisar el contenido potencialmente discriminatorio de los convenios colectivos, campañas sobre igualdad de remuneración y desigualdades salariales, estudios y recopilación de datos, el desarrollo de sistemas de certificación, e influir en la legislación y las políticas nacionales.



Fuente: Encuesta de la CES 2013

Directrices para los negociadores sindicales

Como muestra el Gráfico 7, algo más del 40% de las confederaciones de sindicatos y algo más del 30% de las federaciones de sindicatos han elaborado **directrices sobre la reducción de las desigualdades salariales para los equipos de negociación colectiva**. Y éstas van desde directrices generales que tienen como objetivo aumentar la conciencia sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, a las directrices específicas y detalladas sobre temas y sectores específicos, a menudo preparadas de antemano para las rondas de negociación colectiva.

Como ejemplos de directrices se cuentan también aquellas que emanan de las estructuras de mujeres dentro de los sindicatos, junto con otras desarrolladas a través de las estructuras sindicales de negociación colectiva. Por ejemplo, el sindicato **alemán de servicios Verdi** ha publicado una serie de directrices para promover la igualdad de género en la negociación colectiva, con un enfoque específico sobre la integración de género en la negociación colectiva de los sindicatos afiliados y el comité de empresa a través de su estructura nacional de negociación colectiva.

Algunos sindicatos, por ejemplo, **en Bélgica, Francia, Lituania y UK**, han dado prioridad a la elaboración de instrumentos y directrices sobre los criterios no sexistas para la evaluación de empleos. Muchos de los sindicatos que respondieron a la encuesta identificaron esta área como un escollo tanto en su capacitación como en materia de concienciación, lo que sugiere que es importante desarrollarla para que la acción sindical en el futuro pueda usarla en la lucha contra la infravaloración del trabajo de la mujer.

En **Lituania, la confederación LPSK** ha elaborado un **'modelo de convenio colectivo'** para las empresas para este fin. En 2005, los interlocutores sociales nacionales llegaron a un acuerdo para una 'Metodología para la Evaluación de Empleos y Puestos de Trabajo' basado en ocho factores: 1) educación, 2) experiencia profesional, 3) niveles de empleos y de gestión, 4) alcance de la toma de decisiones y libertad de acción, 5) autonomía y creatividad en trabajo, 6) responsabilidad, 7) complejidad del trabajo, y 8) condiciones de trabajo. Los interlocutores sociales consideran esto una herramienta importante, dado el bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva en las empresas de Lituania. El convenio lo firmaron las dos organizaciones patronales de Lituania y las tres confederaciones nacionales de sindicatos.

En **Bélgica, ACV/CSC** ha elaborado un folleto sobre igualdad de género en el que se establecen las herramientas para la negociación salarial, formación y trabajadores a tiempo parcial, entre otras cuestiones. La **ABVV/FGTB** también cuenta con una serie de herramientas y políticas

para promover la igualdad de género en la negociación colectiva. A nivel federal, también se ha trabajado bastante en cuanto a la integración de la perspectiva de género, a pesar de que el reto es que estas herramientas se integren plenamente en la negociación colectiva. El folleto de **ACV/CSC** en Bélgica '**Atajar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en tu empresa**' (Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise) establece una guía para los comités sindicales sobre cómo abordar los asuntos de igualdad entre mujeres y hombres tanto en las empresas como en las instituciones. En él se argumenta que si bien la legislación es un requisito previo para la igualdad, son necesarios los compromisos específicos de los interlocutores sociales y de las autoridades públicas con el fin de aplicar la legislación vigente. También hace sugerencias de maneras en las que los representantes sindicales pueden introducir la igualdad salarial en la agenda de los comités de empresa con el fin de evaluar la brecha salarial a nivel de empresa y sobre cómo proponer acciones para abordar las causas de la brecha salarial¹⁷.

En **Austria**, la **ÖGB** ha desarrollado una serie de medidas de apoyo, información y formación para los equipos de negociación y los miembros de los comités de empresa, entre ellas directrices para la negociación, listas de control y un manual sobre informes de ingresos. Los sindicatos han participado en una campaña sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres y la **ÖGB** ha establecido un Día de Igualdad Salarial. La **ÖGB** también ha creado una plataforma online con información, consejos y material útil para promover la sensibilización en materia de transparencia salarial. Esto incluye una lista de control para analizar los informes de ingresos y un manual para elaborar estos informes.¹⁸ El **Sindicato de Trabajadores del sector Privado, Trabajadores Gráficos y Periodistas (GPA)** junto con el **Sindicato de los Trabajadores del Metal y del sector Textil (GMT)** en Austria han establecido directrices sobre la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva. El GPA se ha comprometido a examinar todos los convenios colectivos pertinentes, a fin de identificar las disposiciones discriminatorias por motivos de género con el objetivo de eliminarlas mediante la negociación colectiva.

Otras directrices de las que se ha informado son las que preparó, para los formadores sindicales y para sus afiliados, el Departamento de Igualdad de la Confederación chipriota **DEOK** sobre igualdad salarial en 2004. En **Irlanda**, **ICTU** elaboró una caja de herramientas para los negociadores, funcionarios y activistas sindicales en 2004. La caja de

herramientas 'Negociando por la Igualdad – Kit de género y de salarios', establece unas pautas prácticas para los negociadores, los funcionarios y los activistas sindicales, e incluye un 'modelo de cláusula de género' para los negociadores sindicales.¹⁹ Las directrices o pautas creadas por el **Sindicato de la Enseñanza noruego** incluyen un capítulo sobre igualdad salarial y sobre la Ley de Igualdad.

Una estrategia importante es debatir, acordar y preparar directrices específicas de género para los negociadores sindicales antes de cada ronda de negociación colectiva. Éste ha sido un avance importante en algunos países, sobre todo para garantizar que las directrices son específicas y relevantes para las negociaciones. Es el caso por ejemplo en Suecia, Finlandia, Islandia y España. En **Islandia**, la Confederación del Trabajo elaboró unas directrices para promover la incorporación de la perspectiva de género en los equipos de negociación en el marco de los convenios colectivos negociados en 2008 y 2010. Práctica apoyada por el Comité de Igualdad y Familia de la Confederación a través de cursos especiales de capacitación sobre incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva y la capacitación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la organización sindical. En España, el sindicato metalúrgico **MCA-UGT** prepara directrices anuales sobre cuestiones de género para los equipos de negociación colectiva, reforzadas mediante cursos anuales de formación para negociadores y funcionarios jóvenes. En **Bélgica**, el sindicato **CNE** elaboró propuestas concretas de cara a la negociación colectiva de 2013-2014. El informe '**Igualdad, misión pendiente, propuestas para las negociaciones sectoriales y en empresa 2013-2014**',²⁰ presentó propuestas concretas y directrices prácticas para los negociadores sindicales en las áreas de trabajo de las mujeres a tiempo parcial, la segregación profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, la infravaloración del trabajo de la mujer, y los datos desglosados por género y la transparencia salarial.

17 Véase: http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

18 Véase: http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

19 Véase: <http://www.ictu.ie/publications/fulllist/negotiating-for-equality-gender-and-pay-toolkit/>

20 Véase: Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Disponible: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>

Recuadro 6: La Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia: Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres – Del conocimiento a la práctica

El proyecto *Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres – Del conocimiento a la práctica* elaboró un manual 'Igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor: guía de aplicación' en el que se recogían actividades para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Un estudio sobre la brecha salarial en Eslovenia observó que las diferencias en remuneración eran el resultado de una desigualdad en el establecimiento del salario básico; de una clasificación salarial discriminatoria; de que la dotación de primas, bonos especiales, emolumentos, etc. son mayores en el caso de los hombres; y de la infravaloración del trabajo de las mujeres. Esta 'Guía de aplicación' identifica estrategias para que los interlocutores sociales las apliquen en materia de Igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor, con especial atención al papel de los convenios a nivel empresa. Las soluciones que recoge la guía incluyen, entre otras, la integración del principio de no-discriminación y los criterios no sexistas a la hora de determinar los salarios y los incentivos salariales en los convenios colectivos de empresa, evaluación no sexista de los empleos y no discriminación en cuanto a las bajas relacionadas con la salud de un familiar. Estas acciones se pusieron en práctica como parte de un proyecto financiado por la UE (2012-2013) y liderado por la Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia, en colaboración con confederaciones de sindicatos de Austria, Croacia, Serbia, Eslovenia y Montenegro.

Para más información, véase: http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:gender-pay-gap--from-expertise-to-action&catid=21:opis-projektov&Itemid=26

Directrices bipartitas y tripartitas

En algunos casos, las directrices han sido elaboradas a través de iniciativas bipartitas y tripartitas con los organismos de igualdad y de empleo. En los **Países Bajos**, la Fundación Tripartita del Trabajo (Stichting van de Arbeid, STAR) presentó una '**lista de verificación sobre la igualdad de remuneración para los sistemas salariales**', que es un instrumento para los interlocutores sociales para revisar sus sistemas salariales. En algunos países, los Organismos nacionales para la Igualdad han desempeñado un papel importante en la promoción de buenas prácticas

y en la formulación de directrices para los interlocutores sociales, aunque algunos sindicatos han identificado los problemas a los que se enfrentan los Organismos de Igualdad que sustentan este trabajo, debido a las medidas de austeridad. Se han elaborado directrices específicas en aquellos países que tienen disposiciones legislativas en materia de planes de igualdad y de informes de ingresos, llevados a cabo a menudo en colaboración con los empresarios, los Organismos de Igualdad y los ministerios nacionales. Un ejemplo es lo que existe en **Austria**, donde los sindicatos jugaron un papel decisivo al acordar un **manual práctico sobre cómo elaborar los informes de ingresos de la empresa**. El manual se basa en las experiencias y los resultados de prácticas existentes a nivel de empresa en materia de transparencia de ingresos y rentas así como de informes de ingresos, y proporciona orientación para sindicatos y los empresas. El manual actualizado fue publicado como una cooperación entre **ÖGB- Mujeres** y el Ministerio Federal de la Mujer.²¹

Formación y sensibilización de los equipos de negociación colectiva

Otra área de importancia clave, y a menudo directamente vinculado a las directrices mencionadas anteriormente, ha sido cambiar las percepciones y estereotipos y sensibilizar a los equipos de negociación colectiva de cómo las consideraciones de género se pueden integrar en las negociaciones. La mayoría de los sindicatos tienen sus propios departamentos de educación y formación, y/o están involucrados en la formación en diferentes aspectos de la igualdad de género. A nivel nacional, **aproximadamente la mitad de todos los sindicatos informan que han realizado formación sobre las desigualdades salariales de género**, mucha de la cual ha sido diseñada para aumentar la sensibilización y la concienciación de los equipos de negociación colectiva, los negociadores sindicales, funcionarios y afiliados. Estas formaciones abarcan desde cursos de formación dedicados a los negociadores sindicales sobre la igualdad salarial en la negociación colectiva, según ha informado el **Sindicato de Enseñanza de Noruega**, a la sensibilización más informal en los sindicatos locales según ha informado el **sindicato belga BTB en el Puerto de Amberes**, que ha celebrado reuniones informales con las trabajadoras con el fin de fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva y las estructuras de toma de decisiones. El **NUT en el Reino Unido** reconoce que "la negociación colectiva es clave en la lucha por la igualdad de las mujeres", y tiene un compromiso con la educación para el cambio, por ejemplo en relación con los estereotipos de género. El sindicato ha desarrollado recién-

21 "Einkommensbericht – Praxis-Ratgeber" (Informe de ingresos – un manual práctico). http://www.oegb.at/Servlet/ContentServer?pagina-me=S06/Page/Index&n=S06_30.1.a&cid=1370420192530

temente recursos en **'Rompiendo el Molde'**, que tiene como objetivo cambiar las actitudes y combatir estereotipos de género de la siguiente generación.²²

La confederación **Portuguesa CGTP-IN** tiene una estrategia que se centra en la negociación colectiva, en acciones sindicales en empresa, y la participación en organismos cuyo objetivo sea promover la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo. Parte de este trabajo es llevar a cabo campañas y estudios de sensibilización. El sindicato ha influido directamente y ha participado en la iniciativa **'Actuación para la Igualdad'**, que comenzó en 2007, con un enfoque en acciones de sensibilización de los representantes sindicales a nivel sectorial y regional. El proyecto tenía un objetivo en las escuelas (Actuación para la Igualdad en las Escuelas) para concienciación sobre la igualdad en la formación de docentes, e incluía un enfoque hacia la violencia en el lugar de trabajo y en la familia. Entre 2010 y 2012, la CGTP- IN ha participado en un proyecto financiado por la UE cuyo objetivo era mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar a través de la organización del tiempo de trabajo en seis sectores. Esto incluyó un estudio sobre el impacto de la organización del tiempo de trabajo en la conciliación entre la vida laboral y familiar y una guía sobre la organización del tiempo de trabajo. Se componía de varias actividades, entre ellas talleres sectoriales, boletines y actividades de sensibilización.

Un estudio de la **CGTP-IN** sobre igualdad de género en la industria llegó a la conclusión de que la segregación profesional es una de las principales causas de las diferencias en remuneración entre mujeres y hombres. El sindicato afirma que se trata de "nuestro principal desafío para el futuro". A raíz de este estudio, la principal Federación de la industria (Fiequimetal) celebró un seminario en 2013 para tratar los resultados del mismo. El seminario decidió que las empresas deben ser persuadidos a mejorar su imagen mediante la incorporación de las cuestiones de igualdad de género en sus planes de Responsabilidad Social Corporativa. El seminario planteó dos desafíos, en primer lugar en el tratamiento de la negociación individualizada y los sistemas de remuneración según rendimiento discriminatorios, y también planteó el problema de tratar con el acoso sexual en el lugar de trabajo. El seminario concluyó que era importante reforzar las intervenciones sindicales a nivel del lugar de trabajo con el fin de abordar mejor las cuestiones de género.

En algunos casos la formación sindical ha tenido lugar a nivel europeo a través del departamento de formación del European Trade Union Institute (Instituto de los Sindicatos

Europeos - ETUI) que ha organizado, en los últimos años, una serie de cursos de capacitación y seminarios europeos sobre la igualdad salarial y las desigualdades salariales de género como parte de su programa de acción de la transversalización de género. Un ejemplo es el curso de formación organizado conjuntamente entre la EPSU y el ETUI para compartir experiencias entre los sindicatos de la administración pública, y elaborar estrategias para promover la igualdad salarial en la negociación colectiva, que se celebró en Bruselas en 2011.²³

Mejorar la representación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva

En las últimas dos décadas ha crecido el número de mujeres afiliadas a los sindicatos, alcanzando cifras de alrededor del 45% de afiliación en 2013 (CES 2013). La participación sindical de las mujeres varía en los distintos países europeos.²⁴ Existe un mayor nivel de afiliación sindical y de participación de mujeres en puestos de liderazgo en los países nórdicos y bálticos que en otros países europeos. La publicación de la CES **De la Afiliación al Liderazgo: Promoción de la Posición de las mujeres en los Sindicatos** (CES 2010) reiteró la importancia del papel y la voz de las mujeres en la dirigencia sindical y en la toma de decisiones y en los equipos de negociación. En particular, la paridad de género en los equipos de negociación colectiva ha sido importante para cambiar la mentalidad de los sindicatos sobre las negociaciones para la igualdad de género. Además, permite que se integren nuevas perspectivas en el programa de negociación colectiva, que pueden enriquecer y promover nuevos enfoques de negociación colectiva, y cambiar la cultura y las actitudes, aprovechando las experiencias y conocimientos de las mujeres.²⁵ La encuesta de la CES del 8 de marzo constata que muchos sindicatos están introduciendo estrategias y políticas para mejorar la paridad de género, y tres cuartos de las confederaciones cuentan con una política específica diseñada para aumentar la presencia femenina en los órganos de toma de decisiones (CES 2010).

²³ Véase: http://fc.runo.se/~jel/epsuGPG_2011/

²⁴ En general, la afiliación sindical en la UE es de un 23% de media, oscilando de los niveles más altos en Finlandia (74%) y Suecia (70%) a los más bajos en Estonia y Lituania (10%) y Francia (8%). La afiliación sindical, no obstante, no refleja la cobertura de la negociación colectiva y en Francia, por ejemplo, la densidad de participación es baja pero los sindicatos pueden movilizar a un gran porcentaje de los trabajadores. Se ha producido un descenso de la afiliación sindical en toda Europa, y algunas de las mayores caídas se han producido en los países de Europa central y del este. En Alemania, por ejemplo, la DGB ha perdido el 48% de sus afiliados desde su punto álgido en 1991. Existe una mayor densidad sindical en el sector público, en relación con el sector privado, y las mujeres tienden a afiliarse más en el sector público.

²⁵ Guía de recursos de la CES « From membership to leadership » disponible: <http://www.CES.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.Uzqkci90x>

²² Véase: <https://www.teachers.org.uk/files/stereotypes-stop.pdf>

En el estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' un gran número de sindicatos destacó la importancia de la presencia de las mujeres en los equipos de negociación colectiva como un prerrequisito para que la negociación sirviera para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, muchos sindicatos indicaron la introducción de cuotas u otros mecanismos para mejorar la representación de las mujeres en la toma de decisiones. **Poco menos del 40% de los sindicatos que respondieron a la encuesta había puesto en marcha políticas y estrategias para mejorar la representación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva.**

Por ejemplo, en **Bélgica**, las resoluciones del congreso de la **ACV/CSC** comenzaron con una campaña interna para mejorar el número de activistas sindicales femeninas y para mejorar la representación de las mujeres en los órganos de gobierno. Debía alcanzarse una cuota de un tercio de las mujeres en las estructuras sindicales antes de 2006. Las cuestiones de género se incorporaron en la política de formación del sindicato y todas las organizaciones miembro de la confederación tuvieron que elaborar un plan de acción sobre igualdad de género. Se establecieron un comité nacional específico y una unidad de coordinación y foro de igualdad de oportunidades **ABVV/FGTB**. Aunque ha habido progreso, el objetivo de un tercio de cuotas para la representación equitativa de las mujeres en los órganos de gobierno no se ha logrado. Las mujeres siguen estando poco representadas como funcionarios de alto rango y remuneración en el sindicato. El sindicato dice que ya existe evidencia de un cambio de mentalidad y la cultura, que es un logro importante de este reciente cambio de política. Un compromiso similar fue hecho por otra confederación belga, la **ABVV/FGTB** en 2002. En **Rumanía** la confederación **BNS** ha participado en un proyecto europeo titulado ESTHR 'El fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad'. Este proyecto se ha centrado en la mejora de la representación de género en el seno del sindicato a través de una red de género, en ayudar a las mujeres para que establezcan sus propias empresas, y en la prestación de asistencia a los trabajadores, y en particular a las mujeres, para el acceso al empleo y apoyo en el mercado de trabajo. Esto ha llevado a la creación de ocho Centros de igualdad establecidos a nivel nacional y de soporte online.

Evaluación del impacto de género de los convenios colectivos

Algunos sindicatos han puesto énfasis en la comprobación de que los convenios colectivos son no sexistas y/o son eficaces en el tratamiento de las desigualdades estructurales. Esto es a menudo parte de un compromiso con la integración de la perspectiva de género, por ejemplo, mediante la realización de la evaluación del impacto de género de los convenios colectivos antes de su negociación o actualización. Esta práctica se recomendó, por primera vez,

por los sindicatos en 2009 en **Finlandia** en el **Convenio Colectivo para Empleados del Gobierno para el período 2010-2012**, que especifica que las evaluaciones del impacto de género de los convenios colectivos deben dar una atención especial al impacto de género de las remuneraciones y los acuerdos de tiempo de trabajo. Las evaluaciones del impacto de género también se han llevado a cabo en el marco del convenio colectivo 2010-2011 del personal de servicios de salud, los convenios colectivos en el sector de la hostelería y la restauración, y el convenio colectivo de la Asociación de Empresarios de Empresas de Servicios. Otro ejemplo es un estudio sobre 'La igualdad entre hombres y mujeres en los convenios colectivos de trabajo' llevadas a cabo por la Oficina de la Mujer de la **PEO** en Chipre. El estudio analizó el contenido de los convenios colectivos, con el fin de promover la igualdad en la negociación colectiva.

Varios sindicatos que respondieron al estudio de la CES 'Negociando Por La Igualdad' declararon que tenían planes para supervisar y analizar los convenios colectivos. Esta es una manera no sólo de compartir enfoques prometedoros y soluciones interesantes, sino que sirve también para identificar las lagunas en materia de igualdad de género. El sindicato polaco NSZZ Solidarnosc planea hacerlo en un futuro próximo, y los sindicatos de Finlandia se encuentran actualmente analizando los convenios colectivos en cuanto a su cobertura de los temas de diferencias de retribución entre mujeres y hombres. En el Recuadro 7 se da un ejemplo de las auditorías sobre igualdad que ha realizado el TUC en RU.

Recuadro 7: Auditorías en materia de igualdad de TUC en RU

TUC ha llevado a cabo Auditorías en materia de igualdad cada dos años desde 2003. En ellas se ha examinado el papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad, incluyendo cómo ha afectado a la negociación colectiva. Se ha dado especial atención al impacto de la crisis en la Auditoría en materia de igualdad de 2012 (TUC 2012), que recogió que la mayoría de los sindicatos declararon que era "más difícil la negociación y avanzar en cuestiones de igualdad", lo que ha llevado a que se centren en "defender la igualdad y proteger a ciertos colectivos con desventajas particulares en estos tiempos difíciles". La auditoría mostró que muchos sindicatos defendían la igualdad de género, y que la mitad de los sindicatos habían elaborado pautas y directrices para orientar a los negociadores sobre cómo abordar el impacto de la igualdad durante los despidos o reestructuraciones, y para apoyar campañas contra los recortes desde el punto de vista de la igualdad. La Auditoría de 2012, sin embargo, también encontró que los sindicatos todavía estaban promoviendo la igualdad de género y que seguían defendiendo la igualdad de género en la agenda de negociación.

Uno de los aspectos interesantes de las Auditorías sobre igualdad del TUC es que se centra en varias causas de discriminación, lo que ha evaluado cómo la igualdad ha tenido un impacto en una amplia gama de grupos tales como las mujeres trabajadoras migrantes, los trabajadores negros y de minorías étnicas, los trabajadores discapacitados, los trabajadores mayores y los trabajadores más jóvenes, los trabajadores LGBT, etc. En general, la Auditoría observó que las negociaciones sobre los salarios y el empleo de las mujeres, por ejemplo, en la obtención de un acuerdo de los empresarios para llevar a cabo auditorías de igualdad salarial y abordar los salarios peor remunerados de las mujeres en los lugares de trabajo que predominan las mujeres, fueron las estrategias de negociación más exitosas. La mitad de los sindicatos, en comparación con el 30 % en 2009, había logrado resultados positivos en la negociación colectiva en estas áreas. Por ejemplo, nueve sindicatos afirmaron que habían negociado las auditorías de igualdad salarial con los empresarios del sector privado.²⁶

En **Italia**, un estudio realizado por el instituto de investigación CGIL IRES-CGIL (Leonardi y de Sario 2012) analizaron cincuenta convenios de los sectores público y privado. El estudio mostró que los convenios colectivos han sido fundamentales para el establecimiento de comités conjuntos - Comisiones para la Igualdad de Oportunidades - entre los interlocutores sociales para avanzar en las negociaciones sobre la igualdad de oportunidades, el desarrollo de las carreras profesionales y la formación de las mujeres, y las medidas de conciliación. Las Comisiones para la Igualdad de Oportunidades tienen la tarea de supervisar el progreso de empleo de las mujeres y evaluar posibles acciones positivas para promover la igualdad de oportunidades (a través de los observatorios nacionales). Un ejemplo es el acuerdo entre la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades y el sector servicios, lo que condujo a un plan para analizar la igualdad de oportunidades, difundir buenas prácticas e identificar iniciativas para superar la discriminación en el lugar de trabajo, y en particular los salarios y el acceso a la formación profesional. Sin embargo, el estudio encontró que la negociación en el seno de la empresa tiende a ser más limitada en cuanto a su alcance que la negociación sectorial o territorial, con la evidencia de que los acuerdos nacionales han sido mucho más decisivos en el avance hacia la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar. El estudio del CGIL sugiere que la descentralización de la negociación en negociación de empresa en 'segundo nivel' tiene potencial para la negociación en las áreas 'blandas' de la conciliación de la vida laboral y familiar a través de los convenios de empresa. Uno de los principales desafíos que se destacan en el estudio del CGIL es que la crisis económica ha frenado muchos de los logros de igualdad de género conseguidos por los sindicatos, lo que resulta en un incentivo para el gobierno hacia la descentralización y la individualización, y que conduce a mayores niveles de trabajo precario.

Sistemas de certificación

Un convenio colectivo de 2008 entre la **Confederación del Trabajo de Islandia** y la Patronal llevó al desarrollo de un sistema de certificación voluntario sobre la igualdad de remuneración para las empresas - el **Sistema de Gestión de la Igualdad Salarial**. Está dirigido a proporcionar un sistema para supervisar y medir la igualdad de remuneración y el informe sobre los resultados. Su objetivo es animar a las empresas a tomar medidas para mejorar continuamente el rendimiento de sus sistemas de gestión de igualdad de retribución y garantizar que las empresas han puesto en práctica métodos eficaces para alcanzar decisiones salariales. Se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, ámbito de actividad y porcentaje de hombres y mujeres entre el personal. Se ofrece orientación sobre el trabajo de evaluación/clasificación de empleos y en el análisis de salarios y escalas salariales. Los criterios establecidos para la certificación son que todos los puestos

26 Véase: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit>

de trabajo están definidos y que se aplican criterios objetivos para la clasificación de puestos. Se otorga certificación a las empresas en base a su política de igualdad salarial y sus planes de igualdad de remuneración, y a partir de la evidencia de que se ha llevado a cabo una auditoría sobre igualdad de remuneración.

Campañas sindicales

Como ejemplos de campañas sindicales podemos mencionar la preparación del **'Día de la igualdad salarial'** anuales por parte de sindicatos en varios países (como Austria, Bélgica, Alemania, República Checa, Dinamarca y Hungría), la campaña del TUC y sus afiliados en Reino Unido sobre los salarios mínimos para vivir, y otra campaña sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género, como tiempo parcial, el trabajo doméstico y la violencia de género. Varios sindicatos afirmaron que habían dado prioridad a hacer campaña por la reducción de la precariedad laboral, como se informa en Alemania y España. La confederación **española** CCOO informa que lleva muchos años realizando campañas para la mejora de la regulación del trabajo a tiempo parcial y los contratos de trabajo temporales de temporada, mejora cada vez más urgente a la luz de la crisis económica y el aumento del trabajo precario en España.

Por ejemplo, desde 2006, las confederaciones de sindicatos **belgas ABVV/FGTB, ACV/CSC y ACLVB/CGSLB** han organizado un 'Día de la Igualdad Salarial', con el objetivo de dar a conocer la desigualdad de remuneración. Los sindicatos utilizan este evento especial como una oportunidad para comunicar al público sus demandas por la igualdad salarial, la igualdad de oportunidades e igualdad de condiciones laborales.²⁷ El folleto de la ABVV-FGTB publicado en el Día de la igualdad salarial de 2012 ('On en fait plus, en gagne moins de Que les hommes'), presenta los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar y la flexibilidad laboral en la remuneración de las mujeres, con el objetivo de promover las buenas prácticas en materia de conciliación en el seno de las empresas. Además, los sindicatos alemanes han organizado y han participado de forma anual en el 'Día de la Igualdad Salarial' nacional desde 2009.²⁸ Una reciente campaña organizada por el departamento de la DGB para la transversalización de género titulada **'Yo valgo más'** llevó a organizar ciertos actos dirigidos a aumentar la concienciación sobre la igualdad de género.

Muchos sindicatos desempeñan un papel activo en campa-

ñas para influir en la legislación nacional y en los gobiernos en materia de igualdad de género, negociación colectiva y empleo. En algunos casos, esto se lleva a cabo mediante la participación en organismos nacionales tripartitos sobre empleo, condiciones de trabajo e igualdad de género.

Casi un tercio de los sindicatos que respondieron a la encuesta afirmaron que habían presionado directamente a los gobiernos para mejorar la legislación en materia de igualdad de género, aunque algunos sindicatos informaron que los departamentos gubernamentales eran, muy a menudo, reticentes, a tomar en serio las cuestiones planteadas. Los sindicatos de Bélgica, Suecia, Finlandia y Austria nos comunicaron algunas historias de logros. Por ejemplo, los sindicatos de Finlandia han tenido éxito su campaña de lobby durante la revisión de la legislación, que entrará en vigor en 2014, en la promoción de una mejor aplicación de los planes de igualdad y de evaluación de los empleos en el lugar de trabajo. Otros éxitos incluyen conseguir cambios en la legislación a nivel nacional sobre el permiso parental a través del diálogo social, que también entrará en vigor en 2014.

Las campañas sindicales para lograr una legislación más fuerte sobre la igualdad de remuneración y la igualdad de género se han centrado sobre todo han en el papel que los interlocutores sociales pueden desempeñar en la reducción de las desigualdades salariales mediante la negociación colectiva. En **Alemania**, por ejemplo, la **DGB** ha hecho campaña de presión para lograr una ley sobre la igualdad salarial sustentada por la transparencia de salarial, con un enfoque unificado para la identificación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en todas las empresas y entre los servicios públicos. La DGB argumenta que la legislación debe incluir la discriminación directa (cuando un hombre gana más dinero que una mujer en el mismo empleo o en un empleo comparable) y la discriminación indirecta (cuando los trabajos de los hombres, en general, se valoran más alto que el empleo de las mujeres).

Sindicatos en **Reino Unido, Austria y Alemania** han realizado campañas sobre salarios mínimos. Por ejemplo, la **DGB** ha hecho campaña para conseguir un salario mínimo nacional de 8,50 € por hora, que debe ser universalmente vinculante en los convenios colectivos, así como para acabar con los llamados "mini-trabajos". Estos puestos de trabajo se han creado con una relación contractual 'especial', por la que el empresario no paga impuestos y estos puestos de trabajo no están integrados ni en la seguridad social en términos de sistema de salud pública ni en los sistemas de pensiones. Este tipo de trabajos los ocupan generalmente las mujeres y las oportunidades de carrera profesional que ofrecen son muy limitadas. **IG Metall** ha hecho campaña para lograr un nuevo orden en el mercado de trabajo con la introducción de un salario mínimo para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, con el objetivo de establecer un salario mínimo

27 Para más información, véase: <http://www.vrouwenloonwijzer.be/home> y <http://www.equalpayday.be>

28 Véase por ejemplo: <http://frauen.dgb.de/themen/++co++ccd-7daec-93cf-11e3-ba72-52540023ef1a> y <http://www.igmetall.de/equal-pay-day-2014-13372.htm>

de € 8,50 por hora para 2015. En Alemania más de siete millones de personas trabajan en la franja más baja de la escala salarial; la mayoría de estos puestos de trabajo son 'mini-trabajos' y dos tercios de los trabajadores con este tipo de contrato laboral son mujeres. La campaña de IG Metall para la igualdad de remuneración para los trabajadores en plantilla y los de agencia de trabajo temporal 'A igual trabajo - igual salario' ha ganado un amplio apoyo público. La campaña se llevó a cabo como consecuencia del alza del trabajo temporal en Alemania y la preocupación de IG Metall de que el trabajo temporal se convierta en la sustitución de las fórmulas de trabajo permanente.

Varios sindicatos afirmaron que habían hecho campaña y dado prioridad a los temas de violencia de género y de acoso sexual en las empresas, según informaron, por ejemplo, los sindicatos de Francia y Bélgica. Esta es un área de gran importancia dada la propuesta que existe sobre la mesa, incluyendo la campaña de la ITUC-CSI,²⁹ de la OIT de adoptar un **Convenio de la OIT sobre la violencia de género en el trabajo**. Los sindicatos en Francia también destacaron la importancia de ratificar el Convenio de la OIT sobre los Trabajadores Domésticos.

5.4 CONCLUSIÓN

En este capítulo se han trazado ejemplos de las diferentes medidas de igualdad de género que han sido promovidas por los sindicatos en sus esfuerzos por fortalecer la negociación colectiva en aras de la reducción de las desigualdades salariales entre los sexos. Esto ha llevado a los sindicatos a desarrollar iniciativas que promuevan la igualdad mediante negociación y que puedan proporcionar herramientas para capacitar a los equipos de negociación colectiva para hacer frente a las consideraciones de género en la negociación salarial. Se han dado ejemplos de directrices o pautas sindicales, de listas de control, de sistemas de certificación y formación que han puesto en marcha los sindicatos para avanzar la negociación por la igualdad, así como de los proyectos y campañas específicas que han abordado las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

29 Véase: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_violence_en.pdf

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Los hallazgos del estudio de la CES 'Negociación por la Igualdad', y las aportaciones realizadas por los afiliados de toda Europa en los seminarios celebrados en París, Estocolmo, Sofía y Bruselas, y la Conferencia Europea celebrada en Vilna, han demostrado que la negociación colectiva es un mecanismo altamente importante para la reducción de la discriminación salarial. Sin embargo, como muestra este informe, a pesar de los avances significativos en este ámbito, todavía existen muchos problemas en la plena integración de las desigualdades salariales de género en la negociación colectiva y en tener en cuenta las brechas estructurales de género. Muchos de estos problemas son anteriores a la crisis económica pero se han agravado aún más desde que comenzó la crisis en 2008.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel clave en la erradicación de las desigualdades estructurales de género profundamente arraigadas, aunque en el contexto de la crisis esto requiere nuevas formas de pensar acerca de cómo las cuestiones de género pueden integrarse más efectivamente en las estrategias y políticas sindicales así como en la representación (Briskin 2014). Además, existe la preocupación de que los procedimientos de gobernanza económica de la UE socavan la negociación colectiva, la fijación de salarios y la igualdad de género. Las recomendaciones del semestre europeo y el proceso de gobernanza sobre la descentralización de la negociación colectiva, moderación en los aumentos de los salarios mínimos, y una mayor vinculación de los salarios a la productividad, tendrá un impacto inevitable sobre la autonomía de la negociación colectiva y la capacidad de los sindicatos a negociar para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Además de oponerse a esta intervención para reducir la autonomía de la negociación colectiva y la fijación de los salarios, será importante en el futuro que estas cuestiones se aborden a través de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y las desigualdades estructurales de género y que se preste más atención a la evaluación del impacto de género de las políticas macroeconómicas.

Este informe ha mostrado que la crisis económica ha tenido un efecto negativo sobre la igualdad de género y sobre la remuneración de la mujer, ya que ha reducido la capacidad de los sindicatos para negociar sobre las desigualdades salariales entre los sexos. El Estudio de la CES 'Negociando Por La Igualdad' observó que:

- ▶ dos tercios de los encuestados informaron sobre recortes salariales, congelación de los salarios y la moderación salarial.
- ▶ Los recortes salariales, la congelación de los salarios y la moderación salarial afecta principalmente al sector público y sobre todo a las mujeres.
- ▶ La introducción de medidas específicas para abordar las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres en el contexto de la crisis económica ha disminuido y los sindicatos han tenido mayores dificultades para persuadir a los empresarios para hacer frente a las consideraciones de género en las negociaciones.
- ▶ A pesar del contexto desfavorable, muchos sindicatos están tratando de mantener el foco en materia de igualdad de género y la brecha salarial de género/desigualdades salariales entre mujeres y hombres.
- ▶ Esto se ha visto agravado por una tendencia hacia una mayor fragmentación, descentralización y debilitamiento de la cobertura de la negociación, en particular en los países afectados por la crisis económica.
- ▶ En la mayoría de los países no se ha realizado una evaluación del impacto de género de las medidas de austeridad y los recortes salariales - que, a menudo, se adoptaron sin la participación de los sindicatos.

En el Estudio de la CES 'Negociando Por La Igualdad' se muestra que ha habido avances tanto positivos como negativos en la negociación colectiva para reducir las desigualdades salariales. Como ha señalado el Capítulo 2 sobre de la crisis económica, la crisis no sólo ha socavado la autonomía de la negociación colectiva, sino que también está acentuando las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, debido a que las intervenciones de políticas como respuesta a la crisis a menudo descuidan el analizar o abordar el impacto desproporcionado de las medidas de austeridad y de los recortes salariales en las mujeres. Más importante aún, muchos sindicatos informan de que ahora es más difícil convencer a los negociadores sindicales y los empleadores para hacer frente a las desigualdades salariales de género en las negociaciones y llevar a cabo negociación colectiva en la que se integren cuestiones de género.

Los problemas con la transparencia salarial y la falta de acceso a los datos de salarios desglosados por género,

limita severamente la capacidad de los sindicatos para negociar sobre las desigualdades salariales. Como mostró el Capítulo 3, esto supone un obstáculo al papel que los sindicatos pueden desempeñar en las negociaciones y en el tratamiento de los temas complejos asociados a la infravaloración del trabajo y las competencias de las mujeres y a la identificación de criterios para poner en práctica la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La encuesta encontró variaciones significativas en la calidad y cantidad de datos desglosados que permitan a los sindicatos tener argumentos en la negociación para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. En algunos países (por ejemplo, Austria, Bélgica, Dinamarca y Francia) la legislación exige que se recojan datos desglosados por género en el lugar de trabajo, mientras que en otros (por ejemplo, Noruega, Suecia, Finlandia y Islandia) se negocian de forma colectiva los datos desglosados a nivel nacional y sectorial. Los datos del estudio muestran que la calidad de los datos mejora cuando se abordan y analizan de forma conjunta entre los interlocutores sociales.

El Capítulo 4 analiza una amplia gama de convenios colectivos a los que se hacen referencia en la encuesta de la CES, y éstos son los resultados principales:

- ▶ La mayoría de los acuerdos mencionados cubren cuestiones la conciliación, la formación y el desarrollo profesional, y los aumentos salariales para los trabajadores con salarios peor remunerados.
- ▶ Otras áreas que han sido objeto de negociación son la transparencia en los sistemas de evaluación/clasificación de empleo, el aumento de la remuneración de las mujeres en sectores en los que predominan las mujeres, la mejora de la valoración del trabajo de las mujeres a través de la evaluación de empleos, la realización de encuestas salariales en el lugar de trabajo/ auditorías sobre ingresos y la introducción de la cuestión de género en la remuneración por rendimiento.
- ▶ Algunos acuerdos abarcan temas específicos/individuales como las encuestas salariales/auditorías en empresa, clasificación/evaluación de los empleos, la conciliación, la formación o el desarrollo profesional.
- ▶ Otros cubren un amplio espectro de cuestiones de igualdad que afectan indirectamente a las desigualdades salariales.

A pesar del número importante de convenios que han abordado las desigualdades salariales entre los sexos, la encuesta también muestra que algunos países no han abordado las desigualdades salariales de género en los convenios colectivos, ya sea debido a una falta de compromiso o capacidad del sindicato, o debido a un contexto y un clima de negociación hostiles para reducir las desigual-

dades salariales entre mujeres y hombres. Por otra parte, muchos convenios colectivos siguen otorgando mayores aumentos salariales a los sectores dominados por hombres. Esto ha llevado a algunos sindicatos a revisar sus estrategias y poner en práctica ciertas posturas de negociación para aumentar el salario de las mujeres los sectores tradicionalmente femeninos, en un intento de nivelar las diferencias salariales entre sectores y/o para analizar cómo las desigualdades estructurales y las funciones de atención a la familia no remuneradas de las mujeres pueden tenerse en cuenta en las nuevas estrategias de negociación.

6.2 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se presentan a continuación se basan en los resultados de distintas actividades de intercambio de opiniones realizadas por la CES y del proyecto 'negociación por la Igualdad'. Entre ellos se incluyen la encuesta; los debates celebrados en los cuatro seminarios (París, Estocolmo, Sofía y Bruselas); y la Conferencia Europea celebrada en Vilna, 5-6 de noviembre de 2013.

Recomendaciones a nivel nacional

- ▶ El papel de la negociación colectiva en la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres debe promoverse en todos los niveles (nacional, sectorial y empresarial). Se debe dar prioridad a la negociación a nivel sectorial y evitar la descentralización y la fragmentación de los sistemas de negociación. Los acuerdos sectoriales deberían promoverse ya que pueden proporcionar un marco importante para la igualdad de género en el sector basado en un entendimiento común. A nivel de empresa los sindicatos deberían cooperar para formular posiciones comunes con el fin de persuadir a los empresarios a tomar las cuestiones de igualdad de género en serio, lo que también puede requerir dar más atención al 'argumento comercial de la igualdad' para las empresas.
- ▶ Los sindicatos deben persuadir a los gobiernos para llevar a cabo evaluaciones del impacto de género de las medidas de austeridad y de respuesta a la crisis introducidas, con el fin de tener en cuenta las desigualdades estructurales de género, el hecho de que la posición de las mujeres en el mercado laboral es más vulnerable y las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres continuadas.
- ▶ Los sindicatos deben desarrollar herramientas de transversalización de género y hacer un compromiso para llevar a cabo evaluaciones del impacto de género para comprobar si la negociación es de no sexista y si de los convenios resultan en impactos de género no intencio-

nales. En este sentido, debe alentarse a los sindicatos a adoptar estrategias de transversalización de género y directrices que fijen criterios para la realización de evaluaciones del impacto de género de los convenios colectivos.

▶ En la integración de la perspectiva de género en todas las negociaciones y los convenios colectivos, se deben tener en cuenta:

- la segregación profesional y la infravaloración del trabajo de la mujer
- el tiempo que los padres se alejan del lugar de trabajo para acogerse al permiso de paternidad durante la concesión y cálculo de aumentos salariales o los derechos de pensión;
- los derechos de los trabajadores a tiempo parcial y las mujeres que trabajan en empleos precarios;
- la formación y las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, en particular para los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con horarios de trabajo flexibles;
- cómo se puede abordar el asunto de los salarios bajos de las mujeres en los sectores con predominancia femenina y mediante el establecimiento de salarios mínimos específicos por sector;
- la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

▶ Las herramientas y los criterios no sexistas para evaluación de los empleos deben elaborarse por los interlocutores sociales y, de ser posible, en cooperación con los gobiernos, con unas pautas específicas para los sindicatos sobre cómo adoptar y aplicar criterios no sexistas y cómo hacer evaluaciones de igual valor en los convenios colectivos que se ocupan de la infravaloración del trabajo de la mujer.

▶ Los sindicatos deben dar una prioridad estratégica a hacer frente a la segregación profesional mediante la negociación de aumentos salariales más altos para los trabajadores peor remunerados, sobre todo en los sectores dominados por mujeres. Esto debe basarse en una estrategia para nivelar las diferencias salariales entre los sectores dominados por las mujeres y los sectores dominados por los hombres.

▶ Los sindicatos deben poner énfasis en la negociación del aumento de los salarios mínimos, ya que la evidencia muestra que en los sectores peor remunerados ésta puede ser una de las herramientas más importantes para

el cierre de la brecha salarial. Los empresarios deberían estar obligados a hacer un análisis de la remuneración mínima en una escala que los sindicatos puedan utilizar en la negociación.

▶ Se debe prestar atención a cómo los salarios más bajos y las diferencias salariales entre mujeres y hombres repercuten en las rentas y en los derechos de pensión. En particular, esto es importante para las mujeres que trabajan a tiempo parcial y en ‘mini empleos’. Las contribuciones de pensiones y otras prestaciones se deben cubrir durante la ausencia del trabajador, si está de baja parental.

▶ Se necesita mejorar la transparencia de los datos para permitir a los sindicatos participar en debates con sus gobiernos y en las negociaciones con los empresarios. Los negociadores deben tener el derecho de hacer peticiones concretas sobre datos desglosados por sexo, y de participar en el análisis de datos. Los empresarios deberían estar obligados a proporcionar a los trabajadores y a sus sindicatos datos desglosados por género, incluyendo datos sobre los elementos salariales adicionales o no básicos, tales como bonos, pagos por horas extraordinarias y otras prestaciones. Y estos datos deben ser la base para llegar a acuerdos sobre planes de clasificaciones de empleos no sexistas.

▶ Los sindicatos deben continuar presionando a los gobiernos y a la UE para realizar auditorías de salarios obligatorias para las empresas. Los criterios de las auditorías, su contenido y aplicación deben establecerse a través de la cooperación sindical, y en su caso a través de los convenios colectivos a nivel sectorial. Deben elaborarse planes de acción para la igualdad de género para hacer frente a las desigualdades salariales de género injustificadas, estableciendo soluciones y medidas de supervisión de los resultados. Del mismo modo, los sindicatos deberían alentar activamente a los empresarios y a los gobiernos a poner en práctica las recomendaciones de la Comisión Europea (2014) que figuran en la Recomendación de la Comisión Europea sobre la transparencia salarial.

▶ Las confederaciones sindicales deberían examinar todas las formas en las que pueden coordinar esfuerzos de manera conjunta en relación a la negociación sectorial y en empresa en materia de desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

▶ Los sindicatos deben prestar mucha más atención a abordar los estereotipos de género y los supuestos culturales sobre el trabajo de las mujeres y el de los hombres, y cómo éstos afectan al valor del trabajo de las mujeres y sus bajos salarios, cuestiones esenciales para poner fin a la segregación de género. También es necesario insistir más en abordar el impacto de las responsabilidades de

cuidadoras de la familia que asumen las mujeres a fin de que las mujeres no estén en situación de desventaja en términos de sueldo o de desarrollo profesional. Para ello es crucial crear un clima en el que los hombres compartan las responsabilidades familiares por igual con las mujeres, incluyendo el permiso parental, junto con un compromiso de las autoridades a reforzar los servicios públicos de atención y cuidado a los niños a los ancianos.

- ▶ Los sindicatos deben organizar cursos periódicos de capacitación para los negociadores, los miembros de los equipos de negociación colectiva, los funcionarios y los representantes sindicales en el lugar de trabajo sobre la transversalización de las cuestiones de género, sobre los criterios no sexistas para la negociación, sobre lo que se debe incluir en las negociaciones y cómo negociar para reducir las desigualdades en la remuneración entre mujeres y hombres.
- ▶ Es necesario que exista un equilibrio de género en los equipos de negociación colectiva y los sindicatos tienen que poner en marcha las estrategias y políticas adecuadas para garantizar una representación igual o proporcional de mujeres y hombres, de acuerdo con las recomendaciones hechas por la CES en 2010.

Recomendaciones para la CES

En la CES hay una necesidad de un impulso político y esfuerzos constantes para aplicar plenamente las prioridades establecidas para la negociación colectiva en la Resolución de la CES de 2008 sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

- ▶ Sobre la base de esta investigación y sus recomendaciones, y los debates celebrados durante el proyecto 'Negociando por la Igualdad', se redactará una Resolución renovada en la CES sobre la igualdad de remuneración y la transparencia salarial, que debe estar terminada y adoptada con anterioridad al congreso de la CES de 2015. Esto supondría una actualización de la Resolución de 2008 bastante pertinente teniendo en cuenta la crisis económica.
- ▶ Los afiliados deben examinar planes de acción y de cooperación estratégica coherentes entre la negociación colectiva y los comités de igualdad de género en el seno de la CES y de las Federaciones Sindicales europeas. Esto también se aplica al Comité de Negociación Colectiva de la CES, que debe vigilar las desigualdades salariales de género en sus encuestas anuales, y a la continuación de la buena cooperación con el Comité de Mujeres en la formulación de políticas y acciones para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

▶ La CES, con sus afiliados, debe supervisar la aplicación de la Recomendación de la Comisión Europea (2014) relativa a la transparencia salarial, y preparar un caso sólido para la aplicación de las cuatro áreas propuestas para la acción nacional³⁰ con un énfasis especial en el papel de la negociación colectiva y la participación de los interlocutores sociales.

▶ La CES tiene un papel clave que desempeñar para ayudar y orientar a los sindicatos sobre la forma de integrar las cuestiones de género en la negociación colectiva, sobre los temas que deben ser incluidos en las negociaciones para reducir las desigualdades salariales, la transparencia en los datos desglosados por género, la evaluación y la clasificación no sexistas de los empleos. En este sentido, se podrían desarrollar de guías de buenas prácticas para los equipos de negociación colectiva (cubriendo consejos prácticos y estrategias sobre datos desglosados, la clasificación no sexista de los empleos y las herramientas no sexistas de evaluación del trabajo, los bajos salarios y la infravaloración del trabajo de las mujeres).

▶ La caja de herramientas de la CES para la Coordinación de la Negociación Colectiva y los Salarios podría incluir una sección sobre cómo abordar y evaluar las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en el trabajo de coordinación a nivel de la UE y cómo desarrollar estrategias para reducir la brecha salarial de género a través de la negociación colectiva.

▶ Los representantes sindicales deben recibir formación específica de concienciación sobre la igualdad de género para sustentar su función en la promoción de la igualdad en los convenios colectivos. Esto podría desarrollarse más a través de cursos y materiales de formación en el departamento de formación del ETUI, con un enfoque específico sobre la formación en estrategias de negociación colectiva para reducir las desigualdades salariales entre los sexos. El ETUI debería considerar el desarrollar un programa de formación de formadores y de material de formación en materia de negociación colectiva y de desigualdades salariales de género.

▶ La CES debería continuar informando a sus afiliados y presionando a la Comisión Europea sobre la interferencia negativa de la Comisión en la fijación de salarios

³⁰ Las cuatro áreas son: i) permitir a los trabajadores solicitar información en todos los aspectos salariales que están desglosados por género, con referencia al principio de igual salario para un trabajo igual o de igual valor; ii) se insta a las empresas de tamaño grande y mediano a que informen de forma regular sobre la media salarial por género; iii) las auditorías salariales deben llevarse a cabo en las empresas grandes en colaboración con los interlocutores sociales, y se deben incluir los sistemas de evaluación de empleos usados en la empresa y iv) la inclusión de cuestiones de igualdad salarial y de auditorías salariales en la negociación colectiva.

y la negociación, por ejemplo, a través de las Recomendaciones Específicas por País dirigidas a determinados Estados miembros. En particular, la CES debe seguir realizando evaluaciones periódicas de las Recomendaciones Específicas por País en relación con su impacto sobre las desigualdades salariales de género.

- ▶ La CES debería insistir ante la Comisión Europea con argumentos contundentes para que las Recomendaciones Específicas por País incluyeran objetivos para reducir las desigualdades salariales de género, y para que se integre una fuerte dimensión de género en la aplicación de los objetivos de Europa 2020.
- ▶ Las recomendaciones de este informe se deben presentar al Comité Ejecutivo de la CES; esto asegurará que los temas serán discutidos entre los dirigentes sindicales y que se utilizarán como base para influir en las estrategias de negociación colectiva.

APÉNDICE 1: Sindicatos que respondieron al encuesta del Estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad'

Confederaciones de Sindicatos	
Austria	OGB
Bélgica	ABVV/FGTB
Bélgica	ACV/CSC
Bélgica	ACLVB/CGSLB
Bulgaria	CITUB/KNBS
Bulgaria	PODKREPA
Chipre	SEK
Chipre	DEOK
República Checa	CMKOS
Dinamarca	LO-DK
Estonia	EAKL
Francia	CFDT
Francia	CGT
Francia	FO
Finlandia	AKAVA
Alemania	DGB
Hungría	ASZSZ
Hungría	LIGA
Hungría	MSZOSZ
Islandia	ASI
Irlanda	ICTU
Italia	UIL
Letonia	LBAS
Liechtenstein	LANV
Lituania	LTUC
Noruega	LO-N
Polonia	NSZZ-Solidarnosc
Portugal	CGTP
Rumanía	BNS
España	CCOO
España	UGT-E
Suecia	LO-S
Suiza	SGB-USS
Turquía	HAK-IŞ

Federaciones de Sindicatos	
Austria	PRO-GE
Bélgica	ABVV/FGTB Estibadores
República Checa	OS KOVO
Croacia	SMH-IS
Dinamarca	HK
Francia	FO Metaux
Letonia	Sindicato Letón de la Enseñanza
Noruega	NITO
Noruega	Sindicato de la Enseñanza
Eslovenia	SKEI
España	UGT-MCA
Suecia	IF Metall
UK	NUT

Federaciones Europeas	
CESE	
EPSU	

APÉNDICE 2: Respuestas a la encuesta para el estudio de la CES 'Negociando por la Igualdad' sobre el impacto de la crisis en la negociación colectiva para disminuir las desigualdades de retribución entre mujeres y hombres

Austria

ÖGB, PRO-GE

Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios

Los sindicatos en Austria informan que han logrado evitar recortes salariales importantes. En 2009 entraron en vigor los convenios para los contratos de corta duración que negociaron los interlocutores sociales, y éstos han afectado sobre todo a los hombres del sector de la producción. En los últimos tres años, la combinación de convenios para contratos de corta duración y la mejora de las medidas de cualificación de los trabajadores ha salvado numerosos puestos de trabajo en todos los sectores. En 2013, se congelaron los salarios de los trabajadores administrativos del sector público a nivel federal. Tras las negociaciones colectivas, se optaron por soluciones de moderación salarial en lugar de congelación de salarios, para los trabajadores públicos y funcionarios municipales. En 2014, el sector público llegó al acuerdo de acometer una mayor moderación salarial, en lugar de aplicar congelación de los salarios.

Impacto en la negociación

La crisis económica ha tenido un impacto negativo en el clima general de negociación colectiva, y las ramas peor organizadas han soportado una moderación salarial temporal más intensa.

Impacto para las mujeres

En 2010 la pérdida de empleos a tiempo completo afectó sobre todo a las mujeres, y hubo un aumento de los empleos a tiempo parcial y de trabajos atípicos reemplazando algunos de los contratos a tiempo completo. En 2008, el 41,5% de las mujeres tenían contratos a tiempo parcial, en 2012 había aumentado hasta el 44,9%. Esto ha supuesto una repercusión negativa en los ingresos de las mujeres. Los sindicatos austriacos informan de que los Acuerdos de los Interlocutores Sociales así como las nuevas iniciativas gubernamentales han conseguido contrarrestar el impacto de la crisis en las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Los datos nacionales muestran que la brecha salarial se ha reducido de forma marginal, de un 24% en 2009 a un 23,7% en 2010.

<p>Bélgica ABVV/FGTB, ACV-CSC, SGS LB</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>El gobierno ha socavado el aumento automático de salarios indexados según el coste de vida mediante la imposición de congelación salarial en 2011. Desde 1996, Bélgica tiene una ley sobre moderación salarial. En los años 2011-2012 el gobierno belga impuso un aumento máximo del 0,3%, y en 2013-2014 la congelación de todos los salarios. EL ABVV/FGTB se opuso a esta decisión, y gracias a ello el gobierno tuvo que acordar que la congelación salarial no afectara a la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Los sindicatos ya anticipan que van a enfrentarse a dificultades a la hora de negociar los aumentos salariales vinculados a la reducción de las desigualdades salariales de género en los próximos dos años debido a las medidas de congelación salarial.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>En Bélgica se firman acuerdos intersectoriales cada dos años, pero en 2011 muchas empresas grandes no firmaron ningún convenio. Generalmente, los sindicatos creen que la crisis ha repercutido negativamente en la negociación colectiva.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>La leve bajada de las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres en Bélgica se puede atribuir al hecho de que los empleos ejercidos por hombres se han visto más afectados por los recortes y por el desempleo durante la crisis económica. Los sindicatos creen que la legislación de 22 de abril de 2012 (analizada en el Capítulo 3 de este informe) tendrá un efecto notable en la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en el futuro.</p>
<p>Bulgaria CITUB, PODKREPA</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Se han aplicado medidas severas de austeridad desde 1997. Después de la experiencia continuada de pobreza y de estancamiento económico no es fácil dar con soluciones sostenibles. Se introdujeron medidas de congelación salarial durante cuatro años en el sector público (2009-2012). Se permitieron aumentos salariales para los funcionarios pero no para los demás trabajadores del sector público. En el sector privado, los trabajadores peor remunerados fueron los primeros en perder sus empleos, lo que explica el alza de la media de los salarios durante la crisis. A pesar de que el aumento salarial en los últimos tres años ha sido de 27,8%, Bulgaria sigue teniendo los salarios más bajos de toda la EU.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>Actualmente, la fragmentación de la negociación es mayor, lo que lleva a que haya negociación y convenios a distintos niveles en las empresas. Esto refleja que los distintos estilos de negociación han derivado en confusión y resultado en diferencias entre empresas. Durante tres años no se ha llevado a cabo ninguna indexación ni aumento de salarios. Los empresarios han utilizado varias tácticas para retrasar la firma de convenios y para dar la menor información posible que pueda ser usada en la negociación colectiva. Uno de los problemas es que surgen es que a veces los empresarios se niegan a continuar con el convenio una vez acabada su vigencia – esta práctica ha afectado principalmente a los sectores con predominancia femenina, sobre todo del sector servicios. Ambas confederaciones de sindicatos temen que los niveles salariales se reduzcan aún más y que los convenios no contengan subidas salariales por encima de los mínimos salariales legales. En el sector gubernamental, los empresarios han rechazado firmar convenios colectivos.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Los salarios de las mujeres han sido los más afectados por la crisis económica, los sindicatos han informado que ha sido entre las mujeres donde más ha aumentado la pobreza y el desempleo.</p>

<p>Croacia SMH-IS</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Se hicieron recortes salariales en el sector del metal en 2009 y en 2010. Desde el 2009, el Sindicato de Trabajadores del Metal de Croacia (SMH-IS) ha firmado cerca de 30 convenios de empresa que han supuesto recortes salariales de entre el 10% y el 20% con empresas que pasaban por dificultades. Estos acuerdos se han firmado para un periodo de entre 3 y 6 meses, con la posibilidad de prorrogarlos. En general, los convenios han tenido un impacto positivo en la protección de empleo, los sindicatos quieren mantener y prorrogar los convenios colectivos existentes, mientras que la empresa aprecia y respeta los esfuerzos de los sindicatos para evitar las pérdidas de empleos.</p>
<p>Chipre SEK, DEOK</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>La crisis económica ha supuesto una presión adicional sobre los salarios de los trabajadores. Durante 2012-2013, muchas empresas llevaron a cabo recortes salariales de dos dígitos, alcanzando el 50% en algunos casos; otras han reducido dramáticamente las horas de trabajo. El cierre prolongado de los bancos chipriotas y, en particular, la situación de los bancos Laiki y Banco de Chipre han llevado a significativas pérdidas de empleo así como a rebajas en los salarios y en las prestaciones adicionales o primas salariales. Esta presión sobre los salarios se evidencia en los recientes negociaciones y convenios a nivel nacional, sectorial y de empresa por los cuales se han establecido las moderaciones salariales, congelación de salarios o recortes. En muchos casos estas medidas han sido alternativas acordadas en un intento de limitar el impacto negativo de la crisis en otras condiciones de trabajo como la seguridad del empleo, garantías laborales y mejor acceso a la formación.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>Los sindicatos han informado que el clima de negociación es hostil.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Tanto las mujeres como los hombres se han visto afectados por la crisis y no ha habido gran repercusión en las desigualdades salariales existentes.</p>
<p>República Checa CMKOS, OS KOVO</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Los recortes salariales han afectado tanto al sector público como al privado. Los recortes presupuestarios estatales llevaron a recortes de los salarios del 10% en 2010, que siguen congelados desde entonces. Los salarios mínimos, contemplados por la legislación, no han aumentado desde 2007. Los sindicatos son pesimistas sobre la aplicación de los planes del gobierno de aumentar los salarios mínimos de €320 a €340 por mes.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>Aunque la legislación que regula los convenios colectivos no se ha modificado, el ambiente de las negociaciones sí ha cambiado radicalmente, haciendo la negociación colectiva más difícil.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Durante el primer periodo de la crisis, muchos hombres perdieron sus empleos, con lo cual, ha habido pocos cambios en cuanto a brecha salarial. Los sindicatos informaron que las decisiones gubernamentales durante la crisis han empeorado la situación económica de las mujeres. En los datos sobre las desigualdades salariales no se han tenido en cuenta la destrucción de empleo masculino de baja remuneración; las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres se han ampliado en el sector público y de servicios. Han dado un ejemplo de una empresa manufacturera, que ahora emplea 570 trabajadores, frente a los 1000 de hace cinco años. Tres cuartos del personal eran mujeres, ahora son la mitad. Es decir, que con las altas tasas de desempleo, también se observan cambios en la composición por sexos del personal de las empresas, por ejemplo, ahora hay más hombres desempeñando trabajos tradicionalmente femeninos en el sector textil.</p>

<p>Estonia EAKL</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Se han impuesto recortes salariales de entre 8% y 10% en el sector público (con la excepción de la enseñanza). En el sector privado, los recortes han sido de entre el 10% y el 30%, a menudo porque los trabajadores tienen contratos de corta duración y/o trabajan en empresas donde no están cubiertos por los convenios colectivos. En general, la media salarial ha bajado en un 5% en 2008, relativamente pequeña variación porque la mayoría de los recortes afectaron a los trabajos peor remunerados. En 2009 hubo un aumento salarial medio del 1,1%.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>Desde 2009 se han firmado pocos convenios colectivos nuevos. Los sindicatos se han propuesto mantener los niveles salariales existentes y los trabajadores eran reticentes a insistir en casos de recortes salariales. En 2012, se firmaron algunos convenios nuevos y un aumento de los salarios mínimos de un 10%. A nivel de empresa observamos que hay distintos niveles de subidas salariales, algunas empresas establecen salarios de forma individualizada, y esto suele beneficiar a los trabajadores mejor remunerados. Otras han negociado subidas salariales para todos, con unos niveles salariales mínimos para distintos puestos o empleos.</p>
<p>Francia CFDT, CGT, FO</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Desde 2008, el gobierno ha seguido una política de congelación de sueldos para los servicios públicos. El 11 de Enero de 2013 se firmó un convenio nacional, que especificaba que la reducción salarial sólo se podía considerar en casos de circunstancias excepcionales de empresas pasando por una situación económica crítica, y mediante negociación a nivel empresa. FO-Metal acordó congelación de salarios en lugar de recortes salariales como parte de un acuerdo nacional para mejorar la competitividad del negocio. En el sector privado, el mayor impacto se ha experimentado en la moderación del salario mínimo.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Los sindicatos franceses argumentan que en el contexto de la crisis económica, se ha hecho más difícil negociar medidas de ajustes salariales para las mujeres. Sin embargo, se mantiene la obligación de reducir las desigualdades salariales de género, y se han reforzado las disposiciones legales y la normativa a este respecto, incluyendo una penalización financiera del 1% de la nómina contra las empresas que no hayan firmado un acuerdo colectivo o un plan unilateral por parte de la empresa en materia de igualdad en el lugar de trabajo. Hasta la fecha, la crisis económica no ha tenido gran impacto en las diferencias salariales entre mujeres y hombres.</p>
<p>Hungría ASZSZ, LIGA</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Los recortes salariales comenzaron en 2008; entre 2008 y 2012 se han acumulado recortes salariales por un 9%.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>La crisis ha afectado los trabajos tradicionalmente femeninos (por ejemplo, en los sectores de la sanidad y la enseñanza), donde los recortes salariales han rebajado el valor salarial de las mujeres peor remuneradas. En 2008 las mujeres ganaban el 86,8% del salario de un hombre, en 2011 el 85,2%.</p>

<p>Islandia ASI</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>De octubre de 2008 en adelante, se aplicaron recortes salariales, congelación y moderación salarial a los trabajadores de los sectores público y privado. Los sectores más afectados por la crisis, por ejemplo, la construcción, las finanzas y administrativos cualificados, soportaron las peores reducciones salariales. En el sector público, los trabajadores cualificados y no cualificados se vieron afectados por la congelación de salarios y la moderación salarial entre 2009 y 2010. Para 2013 la mayoría de estos recortes se revirtieron, especialmente para los trabajadores cualificados</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Uno de los éxitos de las rondas de negociación colectiva en 2008 y 2010 es que los sindicatos pusieron mayor énfasis en aumentar los bajos salarios de las mujeres en los sectores tradicionalmente femeninos. La crisis económica no ha llevado a dar menos prioridad a la igualdad de género, sino que incluso ha dado más peso a la igualdad de género en el mercado laboral. Según los datos de la oficina de Estadística de Islandia, la desigualdad salarial no ajustada en Islandia fue de 18,1 % en 2012 (18,5 % en el sector privado y el 16,2 % en el sector público). Esto representa una disminución con respecto a 2008 (a pesar de un aumento de la brecha salarial de género más baja del 17,5 % registrado en 2010).</p>
<p>Irlanda ICTU</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Se han aplicado recortes salariales tanto en el sector público como privado. En general, ha habido un promedio de un 8% de reducción salarial en el sector privado, y los recortes han sido más altos en el sector público con un promedio de alrededor del 15%. El convenio de servicios públicos de 2010 supuso un ahorro de € 1.8 millardos. Por ejemplo, en la enseñanza, en 2010 se introdujo una exacción sobre las pensiones del 7,5% y la no subida del 3,5% acordado, que fue seguida por una reducción salarial adicional de una media del 6,5% para los profesionales de la enseñanza. En el año 2011, se redujo el salario de los nuevos profesores en un 15% y a los docentes jubilados se les rebajó la pensión un 4%. En 2012, se abolió la prestación por cualificación, con una variación de entre € 1,644 - € 6,638. En 2013, se introdujeron más recortes salariales para aquellos con sueldos de entre € 35.000 y € 65.000, y se retrasaron los aumentos durante 6 meses (con un promedio de € 1,000 - € 2,000). Los salarios de entre € 65.000 y € 80.000 sufrieron una reducción salarial del 5,5% y se impuso una reducción salarial del 8% para los salarios de entre € 80.000 y € 150.000.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>La negociación colectiva se ha visto enormemente socavada ya que muchos de los recortes se han impuesto a través de la legislación de emergencia, con poca o ninguna consulta con los sindicatos. ICTU aprobó una moción de emergencia en la conferencia bienal 2013 pidiendo la derogación de las medidas de emergencia fiscal en la legislación de Interés Público. La moción declara que la ley "socava el principio de la negociación colectiva en el sector público y puede sentar un precedente para el sector privado; señalando que la legislación prevé poderes extraordinarios a los ministros del gobierno para modificar unilateralmente los términos y condiciones trabajo; y observa que no existe una fecha final especificada ni un periodo determinado para esta legislación de 'emergencia'".</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Los sectores de la economía donde la participación femenina es más alta, han sido testigos de una pérdida de empleos notable y de cambios hacia el empleo precario, los salarios bajos y el aumento del trabajo a tiempo parcial involuntario. Los recortes salariales han repercutido en las mujeres de forma desproporcionada. Un análisis realizado por el instituto de investigación sindical - NERI - observó que desde 2008 los ingresos de las mujeres han disminuido en un promedio del 12 % (un 11,8 % para los hombres y 12,2 % para las mujeres), lo que refleja la disminución de los ingresos, la reducción de las prestaciones sociales y el aumento de los niveles de imposición sobre la renta .</p>

<p>Letonia LBAS, Letonian Education Union</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Los recortes salariales han tenido lugar principalmente en el sector público, donde trabajan una mayoría de mujeres. El Sindicato letón de Trabajadores de la Enseñanza y las Ciencias informa que la enseñanza superior ha sufrido recortes salariales de un 25%, junto con un aumento de la carga de trabajo. En la educación general y profesional se han introducido recortes salariales de un 40%.</p>
<p>Liechtenstein LANV</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Se han impuesto durante 2-3 años congelaciones salariales a algunos sectores, y en la mayoría de sectores sólo se han aplicado incrementos salariales individuales, por ejemplo, en la industria orientada a la exportación (transporte, gráficos, comercio y construcción).</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Las pérdidas de empleo han afectado sobre todo a las trabajadoras y los trabajadores de baja cualificación y con contratos a tiempo parcial.</p>
<p>Lituania LTUC</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Entre 2008 y 2011 los recortes salariales en el sector privado como resultaron en la disminución de los ingresos medios de los hombres en un 7%. En comparación con los ingresos medios de las mujeres, que cayeron un 0,5 %, pero siguen siendo sustancialmente inferiores a los de los hombres. La crisis económica ha afectado especialmente a los sectores en los que predominan los hombres, como la construcción, el transporte, la minería y las canteras.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>El papel económico de la mujer en muchos hogares se ha incrementado, con un aumento significativo en las mujeres que se han convertido en el principal sostén de sus familias.</p>
<p>Noruega LO-Noruega</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>La economía noruega y la situación fiscal es más favorable que la mayoría de otras economías europeas. No se han adoptado medidas de austeridad o de consolidación fiscal. Sin embargo, la crisis financiera dio lugar a un descenso en el empleo en 2009, que fue mayor en los hombres que en las mujeres .</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>En general, la crisis económica no ha alterado la fuerte tradición de cooperación entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y no ha habido un impacto negativo sobre la igualdad de género en la negociación colectiva o en las políticas de género.</p>
<p>Polonia NSZZ-Solidarnosc</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Se introdujeron congelación de los salarios en 2010 y los bonos de antigüedad y otras primas se cancelaron. Los únicos sectores donde los salarios siguen creciendo son la industria pesada y la minería, los sindicatos lo atribuyen al poder de negociación.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>La negociación colectiva se ha debilitado considerablemente durante la crisis económica. El importante aumento del desempleo ha hecho que sea difícil negociar en materia de salarios y condiciones de trabajo en vista de la constante amenaza de los despidos.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Las mujeres predominan en las formas precarias y atípicas de empleo, como el trabajo temporal, los contratos de trabajo de corta duración o de las agencias de trabajo temporal.</p>

<p>Portugal CGTP</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>En 2012 se congelaron los salarios del sector público, tras recortes salariales anteriores. Los funcionarios públicos con salarios de más de 1.000 € al mes, sufrieron recortes en las vacaciones y las pagas extraordinarias de verano y de Navidad. Estos recortes se aplicaron, a pesar de que una decisión del Tribunal Constitucional los declaró inconstitucionales. En 2013 el gobierno impuso un nuevo paquete de medidas de austeridad con el fin de “compensar” la decisión del Tribunal Constitucional y también para cumplir con el compromiso alcanzado con la Troica con el objetivo de reducir aún más el gasto social (en € 4,7 mil millones). Las medidas incluían recortes de empleo y de los salarios de los funcionarios públicos, incluidos los suplementos al salario. Se aumentaron las horas de trabajo semanales de 35 a 40 horas.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>La CGTP- IN informa que la crisis económica ha llevado a una situación económica de emergencia y al casi colapso de la negociación colectiva. A la luz de las importantes dificultades en la negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, los sindicatos están ahora tratando de desarrollar acciones en el ámbito de la empresa , dentro o fuera de la negociación colectiva.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Dado que las mujeres representan el 57 % de los trabajadores del sector público, y en particular los trabajadores peor remunerados, se han visto afectadas negativamente por los recortes salariales y también por la congelación del salario mínimo nacional. A pesar de la crisis, la igualdad de género todavía está en la agenda de los sindicatos.</p>
<p>Rumanía BNS</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>La respuesta del gobierno a la crisis, que consiste en las medidas de austeridad y reformas estructurales, se deriva de una combinación de la presión internacional (del FMI), de la doctrina de la coalición gobernante de centro-derecha y de la presión ejercida por las asociaciones empresariales. En junio de 2010, el Gobierno rumano adoptó un paquete de medidas severas contra la crisis, lo que se tradujo en recortes salariales de un 25 % para los empleados públicos y un recorte del 15 % en las prestaciones de la seguridad social. El coste de vida también ha aumentado como resultado de un incremento en el IVA del 19% al 24 %.</p> <p>El nuevo Código del Trabajo, aprobada en marzo de 2011, se introdujo a pesar de la oposición de las asociaciones sindicales y patronales. La legislación hace que sea más fácil rescindir contratos e introducir contratos de trabajo de duración determinada así como trabajo temporal. La reestructuración del empleo en el sector público ha llevado a la destrucción de 78.700 puestos de trabajo, lo que representa 21 % de la destrucción de empleo total en los países de la UE. Del total de pérdidas de trabajos, 60.610 fueron puestos en el gobierno, lo que representa más de la mitad del total de los empleos gubernamentales rescindidos en toda la UE.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>La crisis ha disminuido la influencia de los sindicatos, a través de la imposición de criterios más estrictos a la representación sindical y de nuevos procedimientos administrativos para el registro de nuevos sindicatos y la eliminación de los llamados sindicatos profesionales, que eran la única posibilidad legal de los empleados para establecer una organización sindical. También se ha acabado con los convenios colectivos y las negociaciones a nivel nacional.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Las mujeres se han visto afectadas negativamente por los recortes salariales en el sector público ya que representan la mayoría de los trabajadores del sector público, y además sus salarios ya eran más bajos que en el sector privado. En el sector de la salud y la educación, los salarios son cerca de nueve veces más bajos que los salarios en el Ministerio de Defensa. Recortar en un 25% un salario bajo refuerza la desigualdad. Otros impactos negativos se deben a la menor capacidad de negociación de las mujeres, su predominio en los empleos del sector público que se han eliminado y el aumento del trabajo precario de las mujeres. Las mujeres que han sido despedidas en el sector público se ven obligadas a aceptar un empleo en la economía sumergida/gris (como cuidadores de ancianos/niños pequeños, profesores particulares, limpiadoras, cocineras, trabajadoras domésticas). Muchas de estas mujeres salen al extranjero a trabajar (sobre todo a Italia y a España) .</p>

<p>Eslovenia SKEI</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>En Eslovenia, el sindicato SKEI informa de que los recortes salariales y las congelaciones salariales han tenido lugar principalmente en el sector público.</p>
<p>España CC.OO, UGT, UCT-MCA</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Desde 2009 se han reducido los salarios notablemente. Los salarios acordados mediante convenio colectivo se recortaron y no se aplicaron los convenios establecidos. Muchos trabajadores se han visto afectados por el impago de salarios atrasados, y han soportado el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la precariedad laboral. Los recortes salariales más significativos han tenido lugar en el sector público, establecidos por ley, tanto a nivel del gobierno nacional como regional. El nivel del salario mínimo también se ha congelado y se han aplicado recortes también a las prestaciones sociales y a los servicios sociales, lo que, junto con los aumentos del IVA, han hecho que descendan los niveles de vida.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>La crisis económica ha dado lugar a un aumento de la tendencia a la negociación descentralizada y fragmentada, lo que ha dificultado la aplicación de la legislación sobre igualdad de género. Hay un número creciente de ejemplos de convenios a nivel de empresa que se han elaborado sin la participación de los sindicatos. En enero de 2012 se firmó un acuerdo para tres años¹ que recomendaba aumentos salariales por debajo de la inflación, allanando así el camino a las empresas para que redujeran salarios y aumentaran las horas de trabajo a través de la negociación colectiva a nivel de la empresa. Una cuestión clave es la protección del Código del Trabajo y las disposiciones de la legislación, que están siendo vulnerados gravemente. El acuerdo es muy complejo y tiene implicaciones para las trabajadoras a tiempo parcial que desean aumentar sus horas de trabajo. Un factor clave es que el 10% del tiempo de trabajo se considera que es ajustable. Un acuerdo firmado entre UGT y la patronal en 2012 ha dado lugar a acuerdos a nivel de empresa prevalecen sobre los convenios sectoriales. 1.400 convenios colectivos ya no serán aplicables.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>Los salarios de los hombres y las condiciones de trabajo fueron los más afectados en las primeras etapas de la crisis económica, especialmente en la construcción y las industrias relacionadas con ella. Más recientemente, los recortes salariales y pérdidas de puestos de trabajo se han producido en los sectores de servicios, con predominancia de mujeres, tales como el sector financiero. En el sector público, en particular la salud y la educación, las mujeres se han visto afectadas negativamente por la pérdida de empleos y recortes salariales. Los sindicatos españoles sostienen que las trabajadoras continuaron sufriendo discriminación en el mercado laboral, con tasas más altas de contratos de corta duración y de trabajo a tiempo parcial. Los recortes salariales han tenido repercusiones más profundas para las trabajadoras. Este es particularmente el caso de las empresas privadas que gestionan servicios públicos, en los que la falta de pago y los retrasos en el pago de los salarios, aumentaron las horas de trabajo y las cargas de trabajo. Un problema importante es el crecimiento del trabajo a tiempo parcial involuntario, del trabajo temporal y del trabajo de corta duración (el 80 % de las mujeres trabajan en España con contratos de corta duración).</p>

31 Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, Consejo Económico y Social: 2009, CES, 2010

<p>Suecia LO-Suecia, IF Metall</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>La fijación de salarios en los sindicatos de LO no ha sido directamente afectada por la crisis económica. A pesar de no verse afectada por la crisis económica a la misma medida que otros países, la economía sueca se ha encontrado con una desaceleración económica persistente. Esto ha afectado el ritmo de los aumentos salariales y los aumentos de los salarios nominales, que siguen siendo bajos. Aunque la crisis económica, hasta la fecha, no ha dado lugar a Suecia a introducir medidas de austeridad, la industria de la exportación está muy expuesta y ahora existe presión para reducir los salarios en ese sector.</p> <p>Impacto para las mujeres</p> <p>El mantenimiento de los salarios nominales a la baja ha tenido un impacto en la redistribución de los salarios entre los sectores dominados por las mujeres y los dominados por los hombres. Además, parece que hay cierta deriva salarial en los convenios industriales de los sectores tradicionalmente masculinos y del sector privado, no puede verse un aumento comparable en los sectores con predominio de mujeres . En el sector del metal, IF Metall informó que, si bien no se aplicaron recortes salariales, durante el año de la crisis de 2009, las mujeres jóvenes fueron las más afectadas por la pérdida de empleos ya que habían sido los últimos trabajadores en ser contratados y muchas de ellas tenían un bajo nivel de cualificación. Aunque se garantiza la igualdad de remuneración por igual trabajo, el problema es que las mujeres se emplean, en gran parte, en trabajos no cualificados.</p>
<p>UK NUT</p>	<p>Recortes salariales, moderación salarial y congelación de los salarios</p> <p>Los trabajadores del sector público, incluyendo los maestros han sufrido una congelación salarial de dos años (2011 y 2012), que el Gobierno quiere seguir con un tope máximo de un 1% de aumento salarial durante tres años (2013-2015). El NUT informa que antes de 2011, los docentes a menudo habían tenido aumentos salariales por debajo la inflación. El aumento de las contribuciones de pensiones se ha sumado a la presión ejercida por la rebaja de los salarios. El Sindicato de Maestros de Ulster informa que no se han producido aumentos salariales de los docentes desde el año 2010 y el valor real de los salarios se ha reducido considerablemente como resultado. Ha sido muy difícil llegar a acuerdos en este contexto.</p> <p>Impacto en la negociación</p> <p>El Gobierno tiene previsto cambios de gran alcance en la remuneración y las condiciones de servicio de los docentes, a través de la introducción de sistemas salariales por escuela. Las propuestas, de ser aprobadas, amenazan mucho más la desigualdad y la discriminación en la remuneración de los docentes, ya que las decisiones de progresión salarial se adoptaran con base a factores que están fuera del control de los docentes. Una propuesta que afectaría a las mujeres docentes en particular, es la decisión del Gobierno para poner fin a la 'transferibilidad salarial' lo que significa que ya no tendrían derecho a continuar en la escala de pago que tenían cuando se trasladan de escuelas o cuando interrumpen su actividad profesional para ocuparse de los niños y la familia.</p>

APÉNDICE 3: Descripción general de los acuerdos recogidos en el estudio de la CES ‘Negociando por la Igualdad’

Austria ÖGB, PRO-GE

Los interlocutores sociales austríacos elaboraron un documento de posición conjunta (2008) “La igualdad entre mujeres y hombres como una preocupación al representar los intereses de los trabajadores y los empresarios”. En él se reconoce que para poder conseguir disminuir la brecha de género, es necesario dar un papel importante a las opciones educativas y de carrera profesional a los niños y niñas, a las políticas de la empresa para apoyar el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre madres y padres, a conseguir una mayor proporción de mujeres en puestos de dirección y a mejorar el marco para la conciliación de la vida profesional y familiar. Este documento conjunto establece que el cálculo de salarios debe ser justo, igualitario y transparente, y los interlocutores sociales se han comprometido a promover la igualdad de remuneración en virtud de los informes de ingresos estipulados por la Ley de Igualdad de Trato.

El acuerdo reciente más importante es el Acuerdo de los interlocutores sociales nacionales de 2010 sobre la igualdad de género en el mercado laboral, en virtud del cual se establecieron prioridades claramente definidas para conseguir transparencia de ingresos a nivel de empresa a través de los informes de ingresos, planes de acción, el desarrollo de una calculadora de salarios en internet, y un ‘manual para los interlocutores sociales/equipos de negociación’ sobre negociación colectiva (más tarde, fue el documento elaborado por los interlocutores sociales “El convenio colectivo: la herramienta para lograr igualdad de oportunidades”). El acuerdo dio lugar a la aplicación legal de la transparencia de ingresos a nivel de empresa y de la obligación de publicar la información de salarios sobre ofertas de empleo.

Las negociaciones sobre la transparencia de los datos salariales y sobre los informes de ingresos de empresa a nivel sectorial han dado lugar a una serie de acuerdos que abordan las desigualdades salariales entre los sexos. Por ejemplo, esto se ha llevado a cabo con el sindicato PRO -GE en las negociaciones en el metal, la energía, la agricultura y el sector textil. El convenio colectivo en el sector bancario, que entró en vigor el 1 de enero de 2005, contiene una referencia explícita a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y a las medidas para hacer frente a la brecha salarial de género a través de: a) las condiciones del cómputo del permiso parental cuentan igual que las condiciones de empleo para una promoción regular, b) las cualificaciones adicionales (idiomas o habilidades sociales) son remuneradas y se tendrán en cuenta para la promoción del empleo, y c) una mejor remuneración para los nuevos trabajadores y más ascensos a los puestos más altos .

El sindicato de empleados del sector privado (Gewerkschaft der Privatangestellten) emitió también un modelo para los convenios colectivos a nivel de empresa, que también contiene normas explícitas en materia de igualdad de género y de igualdad de remuneración.

Los sindicatos en Austria negociaron un estándar de salario mínimo de 1.000 € en todos los convenios colectivos sectoriales, celebrados entre los interlocutores sociales en 2008. En 2013 los sindicatos hicieron una petición para elevar este umbral a € 1.500. Como una gran proporción de estos trabajadores con bajos salarios son mujeres, este nuevo objetivo de salario mínimo contribuirá a mejorar su situación salarial.

<p>Bélgica ABVV/FGTB, ACV-CSC, SGSLB</p>	<p>Varios convenios colectivos nacionales (CLA) han abordado cuestiones de desigualdad salarial entre mujeres y hombres y sobre igualdad de género. Un logro importante de los sindicatos ha sido la firma de un acuerdo nacional interprofesional, que anima a los interlocutores sociales a integrar un enfoque de clasificación de empleos no sexista.² El Acuerdo 25 (modificado en 2008) establece que toda discriminación entre los sexos tiene que ser excluida de todos los aspectos del salario sobre la base de que “toda discriminación por razón de sexo debe ser eliminada en todos los aspectos y condiciones de retribución (salario base, gratificaciones, beneficios en efectivo, cuentas de ahorro o de derechos de prestaciones adicionales extraordinarias o convencionales acordadas como paga extra de vacaciones o contribuciones complementarias a la seguridad social, etc.)” Esto requiere un compromiso entre los sectores y las organizaciones económicos de utilizar sistemas de clasificación de puestos de trabajo no sexistas para asegurar que el género no influye en la descripción de una función y en el nivel salarial asignado. Esto ha sido más difícil de negociar mediante los convenios de empresa desde el inicio de la crisis económica, a pesar del compromiso del gobierno para lograr una diferencia de retribución del 0 % en diez años.</p> <p>Otros acuerdos nacionales son: a) CLA 38 (10 de octubre de 2008) sobre la contratación y la selección de los trabajadores y prevé un código de conducta; b) CLA 35 da prioridad a los trabajadores a tiempo parcial para acceder a una vacante de trabajo similar equivalente a tiempo completo, y tiene como objetivo regularizar las horas extraordinarias sistemáticas; c) CLA 95 (10 de octubre de 2008) establece que en todas las fases de las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, la igualdad debe estar asegurada.</p> <p>Los acuerdos sectoriales en el sector del metal y textil, han negociado clasificaciones de puestos de trabajo y de funciones no sexistas, que ahora son obligatorios. La Comisión Conjunta para los bancos (CP 310) acordó disposiciones sobre la no discriminación en el desarrollo de la carrera profesional (Sección IV: Trabajo del personal femenino, artículo 61) . El artículo 61 especifica que el personal femenino tiene derecho a condiciones de trabajo plenos e iguales que las de personal masculino, y tienen las mismas oportunidades de promoción, desarrollo profesional y formación.</p>
<p>Bulgaria CITUB, PODKREPA</p>	<p>Las estadísticas nacionales muestran que en la actualidad hay 69 convenios sectoriales que han abordado la igualdad de género que van más allá de las disposiciones del Código del Trabajo; estos acuerdos son obligatorios para los empresarios que son miembros de sindicatos que han firmado convenios colectivos sectoriales. El procedimiento es difícil de aplicar, pero ha habido resultados positivos, y también algunas prácticas negativas. Los convenios abordan la no discriminación en la remuneración, la igualdad de acceso al empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar y se han añadido cláusulas sobre los horarios de trabajo flexibles para las madres con niños pequeños. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenios sectoriales de la industria ligera en el acceso a la formación para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres, incluida la formación profesional de hasta cinco días al año y de referencia específica a cuestiones de género. ▶ En el sector del transporte, se han llevado a cabo evaluaciones del trabajo y de las cualidades profesionales para determinar los niveles de remuneración; y mencionan específicamente la discriminación oculta. Un convenio sectorial en el sector del transporte (firmado en 2010) contiene un nuevo capítulo que trata de la violencia en el lugar de trabajo y de la igualdad de género - el convenio fue firmado conjuntamente por las organizaciones de empresarios y todas las partes deben adoptar medidas contra la discriminación y garantizar los principios de igualdad de género en materia salarial, de formación y de desarrollo profesional.

32 Véase Convention Collective De Travail N° 25 Ter, Séance uu Mercredi 9 Juillet 2008. Convention Collective de Travail Modifiant la Convention Collective ee Travail N° 25 du 15 Octobre 1975 Sur L’egalite des Remunerations entre Les Travailleurs Masculins et les Travailleurs Feminins [http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-\(09.07.2008\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-(09.07.2008).pdf)

Los convenios a nivel empresa tienden a ofrecer protección especial a las mujeres embarazadas así como a la conciliación de la vida laboral y familiar, beneficios sanitarios adicionales, y horarios de trabajo flexibles para madres con niños pequeños. Los convenios de empresa suelen dar valor añadido y aumentar los requisitos mínimos legales. Por ejemplo, se incluyen disposiciones de vacaciones ampliadas para padres, dos horas extras para padres con niños en la guardería y un día adicional de vacaciones para los padres o madres solteros, jornadas laborales reducidas para mujeres embarazadas o con niños de hasta 3 años y la posibilidad de combinar la baja parental con las vacaciones anuales pagadas. Ejemplos:

- ▶ Un acuerdo sectorial en el sector del agua potable y alcantarillado que cubre una compensación adicional para los padres muy por encima del nivel nacional (240€ por ley € y 120€ que proporciona además la empresa).
- ▶ Una serie de convenios colectivos en empresas multinacionales prevén beneficios sociales tales como honorarios de guardería, campamentos de verano, y las disposiciones para que las madres trabajen cuatro horas al día en el primer año del curso escolar de un niño. Los Comités de cooperación social a nivel de la empresa se ocupan de negociar sueldos, prestaciones y bonos adicionales. Cada compañía ha llevado a cabo una clasificación interna de puestos de trabajo para el cálculo de los niveles salariales.
- ▶ El 27 de octubre de 2011 se firmó un Convenio Colectivo Sectorial entre “Sistemas de Riego Plc” y Podkrepa Federación Sindical mediante el cual se contemplan vacaciones anuales mejoradas para las madres que trabajan (tres días adicionales de vacaciones anuales pagadas para las madres con dos hijos menores de 18 años; ampliado a cinco días adicionales para las madres con tres o más hijos menores de 18 años). El permiso se podrá disfrutar cuando el empleado lo solicite y no puede ser compensado en dinero, salvo en caso de rescisión de la relación laboral.
- ▶ Un acuerdo entre la Bulgartransgaz EAD, una sociedad anónima de propiedad estatal búlgara conjunta y el sindicato Podkrepa, permitió a las madres con hijos menores de 18 años que tuvieran derecho a vacaciones anuales adicionales retribuidas, por cada año natural (cuatro días adicionales de vacaciones anuales pagadas para madres con dos o más hijos; ampliando así a seis días las vacaciones pagadas).

En el **sector estatal** es difícil llegar a acuerdos y firmar convenios colectivos debido a las restricciones impuestas por la Ley de Funcionarios. La legislación establece que el salario de los funcionarios no puede rebajarse por nuevos sistemas de clasificación laboral, pero esto es muy difícil de aplicar. El sistema de clasificación laboral ha cambiado, imponiendo nuevas obligaciones para los perfiles laborales y para las remuneraciones, con objeto de tener en cuenta los años dedicados a la educación y la antigüedad de los funcionarios. Esto ha tenido consecuencias negativas y los funcionarios sin carrera universitaria han sido despedidos en 15 días. Los sindicatos no participaron en la elaboración de la nueva clasificación profesional

En el **sector del metal** hay muchos problemas, aunque hay buena asociación sindical y convenios satisfactorios. Un gran número de mujeres trabajan en el sector del metal, pero aquí hay una gran cantidad de discriminación oculta. El acuerdo sectorial en el **sector de la energía** fue visto como una posible herramienta para que las sucursales locales firmaran sus acuerdos a nivel de fábrica. Sin embargo, la privatización y la entrada en el mercado de las empresas multinacionales de la energía ha dado lugar a una reducción a la mitad del personal y la fragmentación de la negociación. El convenio colectivo aborda la discriminación y la igualdad de retribución, pero todavía no se ha implementado. En el **sector agrícola** hay seis convenios colectivos, que tienen una duración de dos años en los diferentes ramos, pero no ha sido posible disponer de acuerdos sectoriales, debido a las variaciones en el sector de la agricultura. El sindicato está negociando un incremento en los beneficios y el acceso de las mujeres a la educación, la formación, las cualificaciones, y la actualización de las mujeres que regresan tras permisos de maternidad. Los convenios a nivel de empresa pretenden negociar mejores condiciones y evitar la discriminación.

<p>Chipre SEK, DEOK</p>	<p>Ha habido un número limitado de acuerdos diseñados específicamente para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. DEOK menciona dos acuerdos en los que a la igualdad de retribución se refiere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Según el acuerdo entre DEOK y la empresa NEA SEVEGEP (2005 - 2007) el artículo 7 hace referencia a la legislación sobre la igualdad de remuneración y será aplicado estrictamente a los términos de trabajo de la empresa. ▶ Un acuerdo entre DEOK y autobuses en el distrito de Nicosia (2006 - 2008), afirma que la igualdad de retribución debe aplicarse a todos los conductores, hombres y mujeres (artículo 3).
<p>Dinamarca LO-DK, HK</p>	<p>La ley danesa sobre la igualdad de remuneración condujo a la negociación de algunos convenios importantes en los sectores público y privado en 2010. Por ejemplo, desde 2010 el sindicato HK ha negociado una serie de acuerdos con los municipios en la realización de encuestas de igualdad de remuneración. Los convenios de los sectores público y privado ya contienen cláusulas sobre los derechos de pensión que se deben continuar computando durante la maternidad y el permiso parental. El sindicato ha puesto un especial énfasis en asegurar que los convenios contienen disposiciones relativas a la maternidad y paternidad, teniendo como prioridad fomentar el reparto equitativo del permiso parental por los hombres y mujeres como un punto importante para los convenios colectivos en el futuro.</p>
<p>Finlandia AKAVA</p>	<p>Los convenios han abarcado una amplia gama de temas, incluidos los aumentos salariales específicos para los trabajadores con salarios bajos y para los trabajadores en empleos de predominancia femenina, la transparencia en los sistemas de remuneración, evaluación del trabajo sin prejuicios de género, las encuestas salariales lugar de trabajo y las políticas de tiempo de trabajo.</p> <p>Ejemplos de dos acuerdos negociados por AKAVA cubren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ CHURHC, convenio sectorial específico que especifica que el 0,5 % de los costes salariales totales se pueden asignar a disminuir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres (2/2012/-1/2014). ▶ En el sector financiero un acuerdo estableció que las partes negociadoras establecerán un grupo de trabajo para promover la igualdad y proporcionar ayuda para llevar a cabo evaluaciones salariales a nivel de lugar de trabajo. <p>Un programa nacional de pago para el sector público destinado a mejorar los salarios de las mujeres con educación superior. En 2007 el sector público realizó un programa de salarios nacional que aumentó los salarios de las mujeres que ocupan puestos que requieren educación superior. Uno de los objetivos era reducir la brecha entre los salarios en los sectores público y privado.</p>
<p>Francia CFDT, CGT, FO</p>	<p>Ejemplos de acuerdos entre los sindicatos y los empleadores en Francia incluyen:</p> <p>Un convenio nacional intersectorial en materia de igualdad de género y el equilibrio de género del personal fue firmado en abril de 2004 por las principales organizaciones empresariales de Francia y las confederaciones sindicales. En él se establecen medidas para reducir la brecha salarial de género, evitar que la baja de maternidad pueda afectar negativamente a la carrera profesional de las mujeres y la segregación del mercado laboral. Proporciona un marco para la negociación en ámbito inferior, pero no hay sanciones o metas para esto. A este convenio le siguieron una serie de convenios a nivel de sector y de empresa que se han ocupado de cuestiones similares.</p> <p>Un ejemplo de un acuerdo de nivel de empresa en un banco grande (Société General) muestra que se han logrado algunos progresos en la mejora de la transparencia de los datos salariales. Sin embargo, los representantes electos no han sido capacitados sobre cómo utilizar y entender los datos. El acuerdo ha dado lugar a que se establezca una cuota con el objetivo de un 50 % de representación de mujeres en puestos directivos, en los puestos de alto nivel y en las juntas. Se ha establecido una comisión de seguimiento por la empresa, que se reúne una vez al año o a petición de un sindicato, para supervisar el avance según el acuerdo.</p>

El 15 de noviembre de 2006, la CFDT firmó (junto con la CGT y FO) un convenio sobre la igualdad profesional en el sector bancario. Además de la supresión de las diferencias salariales para el año 2010, el acuerdo pone de relieve la igualdad de trato, que es esencial en todas las etapas de la carrera, desde la formación hasta la promoción. En opinión de la CFDT, la negociación colectiva en materia de igualdad en el trabajo debe llevarse a cabo tanto a nivel del sector como de la empresa. El 8 de marzo de 2008, la CFDT también puso en marcha una encuesta nacional “trabajo en cuestión” (le travail en cuestión, EQT) entre los trabajadores.

Un acuerdo entre FO y EDF sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres 2012-2014, incluye un capítulo sobre „La búsqueda de la igualdad de salario” para la adopción de medidas para reducir la brecha salarial, e incluye las prioridades para hacer frente a las diferencias de remuneración a través de „ la asignación de los aumentos individuales proceso de selección”. Los incrementos salariales se asignarán en función de las pruebas de los niveles de competencia y profesionalidad individuales, al menos una vez al año. Una situación similar se determina por la posición en el empleo, la antigüedad y la formación. El seguimiento de estas medidas debe aplicarse y se llevará a cabo una supervisión especial para las personas con el empleo a tiempo parcial para asegurarse de que son iguales a los que tienen empleo a tiempo completo.

Un acuerdo entre FO y Francia Telecom SA sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres 2011-2014 , contiene un capítulo entero dedicado a la política de remuneración y a la igualdad de remuneración y se presentan los resultados del convenio anterior, lo que muestra la persistencia de la desigualdad salarial. El acuerdo establece que el análisis salarial se llevará a cabo anualmente y se establecerá un presupuesto para la igualdad de remuneración para la implantación de medidas correctoras de las diferencias salariales así como un plan de acción. El convenio también especifica que el departamento de recursos humanos debe notificar a los empleados sobre el impacto potencial en su jubilación de sus distintas opciones, como el trabajo a tiempo parcial y el permiso parental, para limitar las consecuencias del ejercicio de la paternidad de su pensión futura. También cubre el pago de las contribuciones correspondientes a los permisos parentales, permisos por motivo familiar, permiso por solidaridad familiar y permiso para cuidar a la familia.

FO Metaux ha celebrado diversos convenios con empresas (como se estipula en la legislación para las empresas con más de 50 empleados). Acuerdos que tienen por objeto cubrir los objetivos e indicadores en ocho áreas.

Se ha firmado un acuerdo entre la UFE y l’ UNEmIG (empresarios de electricidad) con todos los sindicatos franceses en materia de igualdad de género, e incluirá objetivos específicos sobre la igualdad de remuneración (CGT, CFDT, CGT -FO CFE -CGC , CFTC).

La CGT informa que según el informe de 2012 sobre la negociación colectiva se firmaron un total de 1265 convenios en 2012 (19 sobre la igualdad profesional ; 164 convenios sectoriales abordan la igualdad de género y 183 abordan explícitamente la igualdad).

**Islandia
 ASI**

Los incrementos salariales para los trabajadores con salarios más bajos se negociaron en los convenios colectivos en 2008 y 2010 , con un pago adicional a los trabajadores con salarios más bajos, sobre todo en los grupos dominados por mujeres en trabajos no cualificados o de cualificación media en el sector de la salud y de la atención.

Los convenios colectivos en 2008 y 2010 introdujeron un sistema de certificación especial sobre igualdad de remuneración y evaluación del trabajo sin prejuicios de género (en colaboración con el Ministerio de Asuntos Sociales) para certificar la aplicación de la política de la igualdad salarial y la igualdad en el empleo.

En diciembre de 2012 se negoció un acuerdo con la Confederación del Trabajo de Islandia para crear un sistema de gestión de Igualdad de remuneración, que proporcionó orientación en cooperación con la agencia de estándares de Islandia. El alcance de la norma es la aplicación de métodos eficaces y profesionales para las decisiones de remuneración, revisión efectiva y mejora. Uno de los principales énfasis de los requisitos del sistema de Igualdad de remuneración es que “ un mismo trabajo o un trabajo de igual valor se clasificarán juntos sobre la base de determinados criterios. ”

Irlanda
ICTU

El reciente acuerdo salarial del sector público (acuerdo Haddington Road) se concluyó en circunstancias muy difíciles, con el gobierno de la búsqueda de una serie de medidas salariales y de productividad a ejecutar con el fin de lograr los necesarios ahorros de € 1000 millones en el costo de los salarios y las pensiones mediante un proyecto de ley en los 3 años desde 2013 hasta 2015. Sin embargo, el acuerdo propone una reducción de la retribución sólo para aquellos con salarios de más de € 65.000, protegiendo de esta manera los ingresos de los trabajadores con salarios más bajos. El convenio también se ha utilizado como base para la protección de los horarios de trabajo flexibles para los trabajadores, que ha sido muy importante para las mujeres en los sectores con predominancia femenina.

El sindicato MANDATE ha hecho campaña por el respeto de los trabajadores del comercio minorista y el trabajo decente en el sector minorista a tiempo parcial predominantemente de baja remuneración. Mandate reclamó con éxito un aumento salarial del 3% para los trabajadores de la cadena de tiendas Dunnes Stores , y la compañía ha informado a su personal de 14.000 trabajadores que se aumentará su salario por el 3 % que perseguía Mandate en 2013. Además, están buscando un aumento similar para los 4.000 trabajadores de la cadena minorista del Penney .

El sindicato de servicios SIPTU ha estado haciendo campaña para un compromiso equitativo para los trabajadores de la limpieza de proteger los salarios y las condiciones de todo el sector de limpieza mediante un contrato específico en el sector. El sindicato ha negociado una orden de regulación de empleo para los contratos de los limpiadores, la protección de la cuantía del salario mínimo de € 9,50. El acuerdo ha sido fundamental para llevar los salarios fuera de la competición y no colocar a los contratistas sindicalizados en una situación competitiva. La situación constitucional de la estructura del (REA) Acuerdo de Empleo Registrado, que protege legalmente los salarios y las condiciones de empleo de decenas de miles de trabajadores de toda Irlanda, está ahora en duda a raíz de una sentencia del Tribunal Supremo , dictada en mayo de 2013, declarando REA inconstitucional.

Los acuerdos sectoriales y de empresa se han negociado entre FILCTEM (CGIL) y los empleadores en el sector manufacturero (textil, productos químicos, caucho/plástico y los servicios públicos). Las cuestiones de igualdad de género han sido analizadas en el marco de la negociación y la renovación de 30 convenios sectoriales nacionales y una serie de convenios de empresa.

Acuerdos negociados con grandes empresas manufactureras, incluidas las empresas multinacionales, como ENEL, Bridgeston, Gucci, Luxottica, L' Oreal y el CCI Farma. Se han elaborado directrices para las negociaciones sobre la organización del trabajo, horarios flexibles y el uso prolongado de tiempo parcial, el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Los ejemplos de áreas en las que la igualdad de género se ha integrado en los acuerdos incluyen cuidado de niños, beneficios por maternidad, tiempo de trabajo flexible y trabajo por turnos de tiempo que son relevantes para la edad de los niños y las responsabilidades familiares, los derechos de los trabajadores con responsabilidades parentales para cambiar entre tiempo parcial y completo tiempo de trabajo, el teletrabajo, la formación de las mujeres que regresan de la licencia de maternidad, y la introducción de sistemas de evaluación del trabajo a través de indicadores específicos. En algunas grandes empresas se han negociado medidas adicionales de bienestar familiar en áreas tales como cuidado de niños, el apoyo a las familias con las responsabilidades del cuidado de las personas mayores.

Se firmó un Memorando de Entendimiento para la promoción de acciones positivas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en 2014 en la Región Marche entre los sindicatos ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL y las principales asociaciones patronales. Esto ha sido muy importante para afirmar la necesidad de que el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres a través de ser promovidos a través de los convenios colectivos de segundo nivel, con un enfoque particular en los horarios de trabajo flexibles y la organización del trabajo que promuevan la conciliación del trabajo y la vida. Los sindicatos son de la opinión de que la negociación de acuerdos en esta área es vital en la defensa de puestos de trabajo de las mujeres.

UIL informa sobre un acuerdo de buenas prácticas en el sector público en Italia, en base a un proyecto pOITt en el bienestar de las empresas en Bérgamo. El objetivo ha sido el de celebrar convenios que aborden la conciliación de la vida laboral y familiar, con directrices, un manual y asesoramiento a las empresas proporcionados por el sindicato. Una "etiqueta de respetuoso con la familia" se ha desarrollado para alentar a los empresarios a adoptar buenas prácticas, incluyendo las medidas de bienestar en esta área como parte de la Responsabilidad Social Corporativa.

CISL informó sobre la negociación de varios convenios exitosos, que han sido promovidos bajo su iniciativa, Libra'. El sindicato cita buenas prácticas en los acuerdos celebrados con ENEL, Nestlé / San Pellegrino y Bitron.

- ▶ Convenio con la empresa de energía ENEL bajo el acuerdo de bienestar corporativo "Cuidado de las personal en ENEL". El convenio abarca cuatro áreas principales: bienestar y salud; cuidado de la familia; flexibilidad del tiempo de trabajo y ahorrando tiempo y dinero; y la progresión en los puestos directivos. El acuerdo tiene un enfoque específico en la flexibilidad laboral, incluido el teletrabajo y la baja parental. Además el convenio prevé la supervisión de sueldo y ascenso profesional para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, y los trabajadores que optan por el teletrabajo.
- ▶ Se ha llevado a cabo un convenio con Nestle/San Pellegrino sobre teletrabajo y permisos de paternidad, incluyendo un aumento del permiso para los hombres y de la su compensación.
- ▶ Desde los 1990s se han negociado convenios con la compañía electrónica Bitron sobre horas de trabajo flexibles, cubriendo así los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Uno de los primeros convenios firmados sobre horario laboral flexible se firmó en 2009.

<p>Lituania LTUC</p>	<p>El Departamento del LTUC de Mujeres informa que ha elaborado y presentado un convenio colectivo con la recomendación de reducir de la brecha salarial entre hombres y mujeres.</p>
<p>Noruega LO-Noruega, NITO, Sindicato de la Enseñanza</p>	<p>2013 fue el segundo año del período de negociación bianual en el sector privado en Noruega acordado por las principales organizaciones de LO -N y NHO (Confederación de la empresa noruega). El marco de las negociaciones en Noruega es el llamado modelo de „establecer el ritmo”, según el cual se negocia primero las zonas expuestas a las competiciones extranjeras y luego sigue el aumento de los salarios en otras áreas. En la área LO- N - NHO, el resultado contribuye a la igualdad de remuneración ya que casi la mitad de los empleados cubiertos por el aumento salarial adicional de los salario bajos son mujeres.</p> <p>En el ámbito regulado localmente/Municipal („KS”) las mujeres recibieron un aumento salarial más altos, tanto nominalmente como porcentual. Las cifras agregadas abarcan tanto la educación como otros servicios.</p> <p>En 2012 la fijación de salarios en la fabricación de la parte patronal afectó a los aumentos para los trabajadores con salarios más bajos y el mediador estatal tuvo que intervenir. Como resultado de una propuesta del mediador, un pago adicional en los convenios para los trabajadores con salarios bajos ha seguido beneficiando a las trabajadoras.</p> <p>El Convenio Colectivo General del Estado tiene un capítulo sobre los acuerdos locales: “Cuando las diferencias salariales documentadas no pueden ser explicados por otra razón que el sexo, el empresario deberá, en consulta con los sindicatos corregir las diferencias salariales de acuerdo a la Ley de Igualdad”. Los sindicatos también han abordado los factores estructurales relacionados con el trabajo a tiempo parcial y las bajas. En el sindicato de los trabajadores del metal en el 2012, un acuerdo aseguró dos semanas de baja con sueldo para los padres (como existe en el sector público).</p>
<p>España CCOO, UGT, UCT-MCA</p>	<p>La fragmentación y la descentralización de la negociación en España se ha traducido en los acuerdos que se han discutido con organismos negociadores que no pertenecen a los sindicatos.</p> <p>Los siguientes son ejemplos de los convenios citados por las dos confederaciones españolas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ En el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades, la Corporación Vossloh (vehículos ferroviarios y las pistas). El artículo 13 concede una indemnización sobre la base de criterios de género para eliminar las desigualdades de género en el salario y las diferencias salariales para los trabajadores y trabajadoras se aplicaba sólo en función de razones objetivas y justificadas, y no basada en el género. El acuerdo abarca la capacitación del personal de gestión y de personal en el Departamento de Recursos Humanos sobre cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en las políticas salariales. ▶ Se incluye una cláusula de acción afirmativa en el convenio de negociación colectiva sectorial sobre la limpieza de edificios. Cubre la no discriminación e igualdad de trato para todos los trabajadores (con criterios específicos para el género menos representado en relación con los nombramientos, la conversión de puestos de trabajo en los contratos de duración determinada, la selección de género neutro , promoción y formación del personal, las cuotas expresadas como porcentajes de mujeres y los hombres con el fin de generar una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad , la licencia de maternidad y la continuidad de las bonificaciones y aumentos salariales). También prevé un módulo de Igualdad en el programa anual de formación de la empresa, el establecimiento de objetivos de igualdad generales de la empresa y la prestación de los Planes de Igualdad en el acceso a puestos de trabajo y la no segregación profesional, la promoción, la formación, la igualdad de salarios, la conciliación de personal, vida familiar y laboral, y la formación específica en materia de igualdad entre los trabajadores así como la prevención del acoso sexual.

	<p>El sindicato MCA- UGT ha celebrado acuerdos que han aplicado la legislación que obliga a las empresas con más de 250 empleados a negociar y firmar un plan de igualdad. Esto se basa en la negociación de un plan, una propuesta para el plan y la creación del Comité de Igualdad de Oportunidades integrada por los sindicatos patronales y sindicatos. El Comité es responsable del acuerdo final.</p> <p>El Acuerdo Para El Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (II AENC) , suscrito por CEOE, CEPYME , CCOO y UGT, no tiene facultades de regulación, sino que incluye los criterios y directrices para la negociación del convenio colectivo acuerdos, que son obligatorias para los negociadores.</p>
<p>Suecia LO-Suecia, IF Metall</p>	<p>Igualdad salarial y condiciones de trabajo han sido fundamentales en el marco de coordinación salarial de LO- Suecia. Los 14 sindicatos nacionales afiliados LO coordinan sus demandas antes de las negociaciones sindicales nacionales a nivel sectorial, incluidas las demandas de igualdad en los salarios y las condiciones de trabajo.</p> <p>Los convenios han dado prioridad al ajuste de las diferencias salariales entre los sectores dominados por las mujeres y los hombres, respectivamente, a partir de la ronda de negociación salarial en el 2007. En estas rondas de negociaciones han proporcionado una “asignación de Igualdad „ con el fin de igualar los salarios, además de las exigencias generales para los aumentos salariales. El tamaño del „la asignación de igualdad” se decidió en el sector de la negociación respectiva dependiendo del número de mujeres que ganaban menos de 20.000 coronas suecas. Las negociaciones a nivel del sindicato nacional resultaron en acuerdos de tres años de duración, durante el cual se alcanzaron los mayores incrementos salariales negociados en los sectores minorista y municipales, los cuales están dominados por mujeres. En la ronda de negociación de 2013, las demandas coordinadas de los sindicatos nacionales LO continuaron este enfoque en trabajos peor remunerados en las grandes áreas de negociación que predominan las mujeres. El acuerdo de 2013 se especifica que en todos los ámbitos de convenios nacionales que tienen salarios medios inferiores a 25 000 SEK/mes, tendrán un incremento mínimo de coronas en lugar de porcentajes. LO ven esto como otra manera de reducir el porcentaje de diferencia entre los empleos de bajos salarios de sectores con predominancia femenina y los de predominancia masculina.</p> <p>Vision, el sindicato sueco que representa a los trabajadores de la administración del gobierno local, de acuerdo a un nuevo acuerdo de pago de cuatro años en 2012, proporcionando un aumento general de al menos el 2,6% y el 2,2 % en los dos primeros años, pero luego en los años tres y cuatro el foco será el aumento de los salarios individualizados. El acuerdo requiere que el empresario establezca premios en base a una mejor evaluación de las competencias y el desempeño en el trabajo llevado a cabo y los salarios recibidos. Está previsto que se desarrollen directrices y herramientas que permitan a los empleadores y sindicatos para evaluar puestos de trabajo en este sentido.</p> <p>En la ronda de negociación 2013 que dio lugar a acuerdos de tres años de duración, los sindicatos nacionales LO demandas coordinadas lograron aumentar el salario de los trabajadores con salarios más bajos en los sectores dominados por mujeres, así como la demanda de un seguro de acuerdo colectivo que prevé una remuneración adicional cuando se está en permiso parental. El seguro nacional de permiso parental compensa un 80 por ciento de la reducción salarial de hasta un salario de aproximadamente SEK 37 000/mes. Anteriormente, la mayoría de las condiciones generales de los convenios colectivos contenían derecho a una remuneración adicional durante algunos meses por parte del empleador.</p>

	<p>LO llegó a un acuerdo con la Confederación de Empresarios Suecos (SN), como parte de la ronda de negociación de 2013, para introducir un suplemento para padres con base un nuevo plan de seguros acordado mediante convenio de 150 días a 180, con el derecho adicional de visitar la clínica de maternidad dos veces durante la jornada laboral. El seguro de baja paternal nacional compensa el 80% de la reducción salarial de salarios de alrededor de SEK 37 000/mes. El seguro se financia conjuntamente, como una prima fija para todos los empresarios que tienen este convenio. Éste reemplazó los pagos por permisos parentales que introducían convenios previos y dobla, en términos efectivos, la duración del periodo durante el que los trabajadores perciben sumas adicionales por parte de la empresa además de la que ya perciben del estado como baja de paternidad.</p> <p>La huelga de 2013 se canceló por el sindicato de servicios Kommunal, después de una mediación para garantizar aumentos salariales para los trabajadores municipales, sobre todo para los sectores dominados por mujeres. El convenio se acabó con un aumento salarial de SEK 1.700, y un aumento de la oferta de los empresarios de SEK 1.500 y de la percepción de la prima por paternidad de 150 a 180 días.</p> <p>IF Metall ha negociado un acuerdo sobre aumento salarial para los trabajadores peor remunerados, con base a todas las áreas de negociación con un salario mínimo medio menor de SEK 25 000 / mes, que tendrán un aumento mínimo en coronas y no en porcentaje. El sindicato consiguió aumentos adicionales para los sectores peor pagados con predominancia femenina. El acuerdo de tres años firmado para 2007-2009 tuvo un impacto en el mercado, según las estadísticas oficiales sobre salarios. Los aumentos salariales reales para los trabajadores manuales fue mayor en los sectores dominados por mujeres de bajos salarios que en los dominados por los hombres, con altos salarios. La diferencia fue, como se muestra en el informe de LO, un aumento de un 2</p>
<p>Suiza SGB-USS</p>	<p>En el sector del metal, existe un convenio que cubre el desarrollo profesional de las mujeres en las empresas, que recomienda que las empresas tengan en cuenta las recomendaciones conjuntas de las partes contratantes, y en particular, el facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional sobre maquinaria industrial, equipos eléctricos y metales; desarrollo profesional y progreso de las mujeres y la integración de las mujeres en el lugar de trabajo.</p> <p>Un segundo acuerdo cubre la igualdad salarial, la conciliación familiar y laboral, el acoso sexual y un salario igual por un trabajo igual o de igual valor. Esto establece que el desarrollo profesional de los trabajadores debe motivarse en virtud de la Ley Federal en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La confederación USS ha lanzado el organismo tripartito "Diálogo sobre igualdad salarial", al que pueden acudir las empresas si existe discriminación de remuneración.</p>

<p>Turquía HAK-İŞ</p>	<p>Los bajos niveles de cobertura de la negociación colectiva han dificultado a los sindicatos la firma de convenios. Después de una asamblea general para introducir una campaña de ‘no al mobbing’, los sindicatos ahora están introduciendo este tema en las negociaciones de los convenios colectivos. Algunos convenios ya han establecido disposiciones sobre la conciliación, pagas extras para el cuidado de los niños y apoyo a la educación de las mujeres y niños. Actualmente, el 90% de los acuerdos permiten a las mujeres acogerse a medidas de bajas pagadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ En el sector textil de Turquía, los convenios cubren los salarios y las prestaciones sociales. En la última ronda de negociación, el sindicato pretendió aumentar los salarios en un 10%, pero se consiguió de un 4 a un 6%. Existen unas disposiciones establecidas en los convenios colectivos del sector textil, incluyendo los derechos y obligaciones tanto de empresas como de sindicatos; derecho a vacaciones; prestaciones sociales y bajas; liberación sindical; condiciones de despido; formación y educación de los trabajadores; salario en general y los sistemas salariales; prestaciones sociales; quejas y reclamaciones y sus resoluciones; resolución de vulneración de derechos. ▶ En marzo de 2013, el sindicato municipal, firmó un convenio de disposiciones generales sobre duración, cobertura, condiciones y propósito del convenio; actividad sindical y liberación sindical; abuso psicológico y mobbing en el lugar de trabajo; cuotas de afiliación y de suscripción; servicio militar; horas de trabajo; rescisión de contratos de trabajo; vacaciones y bajas anuales; ayudas y prestaciones sociales (familiares, por niños, y ayuda a la manutención), ayudas al transporte, ayudas para calefacción, ropa de verano de invierno para los trabajadores, ayudas para los matrimonios, en caso de defunción; salario básico y subidas salariales; primas a los trabajadores; pagos adicionales de los turnos nocturnos/vacaciones; seguridad laboral y condiciones de salud; comités en el lugar de trabajo; libertad de pensamiento y de religión.
<p>UK NUT, TUC</p>	<p>La patronal y los sindicatos han negociado convenios en los Gobiernos Locales (Convenio nacional de ‘estatus único’) y del Servicio Nacional de Salud (Agenda por el cambio). Ambos convenios han conseguido que los trabajadores estén en igualdad de condiciones de clasificación de empleo y de estructuras salariales, seguidos de un ejercicio exhaustivo de evaluación del empleo. Las mujeres en empleos de baja remuneración se beneficiarán en particular de aumentos salariales debido a la revaluación de sus trabajos.</p> <p>El sindicato de servicios NIPSA del Norte de Irlanda negoció un convenio sobre igualdad de remuneración en 2010, del que se van a beneficiar alrededor de 13.000 funcionarios de baja remuneración. Los trabajadores de los tres grados principales pasarán a nuevas estructuras salariales y estos cambios añadirán alrededor de £25 millones a los sueldos públicos. Los trabajadores administrativos de grado AA, por ejemplo, pasarán de una estructura salarial de rango de £13.130-£14.420 por año a una donde los salarios empiezan en £13.280 y pueden alcanzar £17.108.</p>
<p>Federaciones Europeas de Sindicatos</p>	<p>EPSU ha tomado parte en negociaciones para lograr un acuerdo europeo sobre igualdad de género en GDF-Suez. Las últimas conversaciones de 2011 se centraron en la conciliación de la vida personal y laboral, permisos de paternidad y acoso sexual.</p> <p>En 2011, el comité de diálogo social de EPSU para la administración pública firmó un acuerdo para investigar las cuestiones de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y para poder ofrecer datos estadísticos de género.</p>

REFERENCIAS

- ▶ Antonczyk D, Fitzenberger B & Sommerfeld K (2010) Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, vol. 17(5).
- ▶ Antonopoulos R (2009) The current economic and financial crisis: a gender perspective, Working Paper No 562, Annandale-on-Hudson: The Levy Economic Institute of Bard College.
- ▶ Anxo D, Franz C and Kummerling A (2013) Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound.
- ▶ Arulampalam W, A L Booth and Bryanis M L (2007) Is here a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163-186.
- ▶ Briskin L and Muller A (2011) Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles, ILO working paper no.34. Geneva, ILO. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf
- ▶ Briskin L (2014) Austerity, union policy and gender equality bargaining. In *Transfer*, Volume 20, No 1.
- ▶ Busch A and Holst E (2011) Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions. German Institute for Economic Research.
- ▶ CEMR/EPSU (2007) Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government. Brussels, EPSU. Disponible: <http://www.epsu.org/a/3541>
- ▶ CNE (2013) Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Disponible: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>
- ▶ Diallo H and R Plasman (2011) The gender pay gap within firms in Luxembourg, Paper presented to European Commission Exchange of Good Practice Seminar, Berlin, 5-6 December 2011 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/lu_comments_paper_de_2011_en.pdf
- ▶ EIRO (2005) Minimum wages in Europe <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- ▶ EIRO (2012) Developments in collectively agreed pay in 2012 http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1303028s/tn1303028s_4.htm
- ▶ EIRO (2014) Tackling low pay for part-time workers <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/09/articles/at1309031i.htm>
- ▶ EPSU (2011) Reducing the gender pay gap – implementing the equal pay resolutions from the 2009 EPSU Congress Report 2010. Brussels, EPSU. Disponible: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf
- ▶ EPSU/European Social Dialogue Committee for Central Administration (2011) Toward equal pay for women and men. Brussels, EPSU. Disponible: <http://www.epsu.org/IMG/pdf/SDCCGASatementEqualPay20.12.2011.pdf>
- ▶ EPSU (2013) The Gender Pay Gap in Public Services. Brussels, EPSU. Disponible: <http://www.epsu.org/a/10142>
- ▶ ETUC (2006) ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. Brussels, ETUC. Disponible: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz0z7lwxJlJ>
- ▶ ETUC (2007) ETUC's Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life. Brussels, ETUC. Disponible: <http://www.ETUC.org/documents/ETUC-position-second-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz009FwxJSX>
- ▶ ETUC (2008a) ETUC Executive Committee Resolution 'Reducing the gender pay' gap http://www.ETUC.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN1.pdf
- ▶ ETUC (2008b) ETUC position on to the Communication of the Comisión Europea 'Tackling the pay gap between men and women'. Bruselas, ETUC. Disponible: http://petition.ETUC.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_25_June_position_EN.pdf

- ▶ ETUC (2010) From membership to leadership: Advancing the position of women in trade unions. Report by Jane Pillinger for the ETUC Women's Committee. Brussels, ETUC. Disponible: <http://www.ETUC.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.U0F4YVx6cII>
- ▶ ETUC (2011a) Strategy and Action Programme 2011-2015. Adopted at the ETUC 12th Statutory Congress, Athens, 16-19/05/2011. Disponible: <http://www.ETUC.org/ETUC-strategy-and-action-plan-2011-2015-0>
- ▶ ETUC (2011b) 4th of March Survey 2011. Brussels, ETUC. Disponible: http://www.ETUC.org/sites/www.ETUC.org/files/8_March11_analysis_FINAL_EN.pdf
- ▶ ETUC (2012a) ETUC Action Programme on Gender Equality. Bruselas, ETUC. Disponible: <http://www.ETUC.org/a/9833>
- ▶ ETUC (2012b) ETUC response to the Equal Treatment Directive (recast) – Comisión Europea' report to the European Parliament and the Council on its application, 16 November 2012, Bruselas, ETUC
- ▶ ETUC (2012c) 5th Annual ETUC 8th March Survey 2012. Brussels, ETUC. Disponible: <http://www.ETUC.org/fifth-annual-8-march-survey-report-2012>
- ▶ ETUC (2012d) Solidarity in the crisis and beyond: A social compact for Europe, ETUC resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 5–6 June 2012, European Trade Union Confederation, Brussels. Disponible: <http://www.etic.org/documents/social-compact-europe#.U4uE1ygo90x>
- ▶ ETUC (2012e) Collective bargaining: The ETUC priorities and working program (Resolution), resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 12 April, 2012, Brussels, ETUC. Disponible: <http://www.etic.org/documents/collective-bargaining-etic-priorities-and-working-program-resolution#.U4sBuCgo90w>
- ▶ ETUC (2013a) 6th Annual ETUC 8 March Survey 2013. Brussels, ETUC. Disponible: [http://www.ETUC.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f\[0\]=field_private%3A1](http://www.ETUC.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f[0]=field_private%3A1)
- ▶ ETUC (2013a) Final Statement adopted by the Collective Bargaining Coordination Committee in the ETUC Collective Bargaining School, Florence on 10-11 June 2013)
- ▶ ETUC (2013b) The ETUC Coordination of Collective Bargaining and Wages in the EU Economic Governance. ETUC Executive Committee, ETUC/EC204/EN/12. Disponible: <http://www.etic.org/documents/etic-coordination-collective-bargaining-and-wages-eu-economic-governance#.U4sDGygo90w>
- ▶ ETUC (2013c) A brief analysis of the 2013 CSRs from a gender perspective. ETUC Women's Committee. Brussels, ETUC. Disponible: http://www.ETUC.org/sites/www.ETUC.org/files/ETUC_Analysis_of_the_CSRs_from_a_gender_perspective_2013_2.pdf
- ▶ ETUC (2014a) The Functioning of the Troika: A Report from the ETUC. Brussels, ETUC. Disponible: http://www.ETUC.org/sites/www.ETUC.org/files/press-release/files/the_functioning_of_the_troika_finaledit2.pdf
- ▶ ETUC (2014b) Austerity is Not Working. European trade union news, March. Brussels, ETUC. Disponible: <http://us6.campaign-archive1.com/?u=432f45140d9f6f58d0cb10aa1&id=4cec2fd2af>
- ▶ ETUC / EPSU (2013) Reply to Consultation on a possible Commission Recommendation on better implementation of the principle of equal pay between men and women. Bruselas.
- ▶ ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME (2013) Social Partner Involvement in European Economic Governance: Declaration by the European Social Partners. Brussels.
- ▶ ETUC, UNICE, CEEP and UEAPME (2005) Framework of Actions on Gender Equality. Bruselas. Disponible: http://www.ETUC.org/sites/www.ETUC.org/files/framework_of_actions_gender_equality_010305-2_2.pdf
- ▶ Eurofound (2006) Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles. Dublin, Eurofound. Disponible: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>
- ▶ Eurofound (2010) Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. Report by Anna Maria Ponzellini, Christine Aumayr and Felix Wolf. Dublin, Eurofound. Disponible: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>
- ▶ Eurofound (2012a) Fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Disponible: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- ▶ Eurofound (2012b) Working time and work–life balance in a life course perspective, A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound. Disponible: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>

- ▶ Eurofound (2013) Women, men and working conditions in Europe. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Dublin. Eurofund. Disponible: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>
- ▶ Eurofound (2014) Pay in Europe in the 21st century. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Disponible: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/88/en/3/EF1388EN.pdf>
- ▶ Comisión Europea (2007) Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, COM(2007) 424 final, Bruselas, 18 Julio 2007, disponible online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0424&qid=1400258464374&from=ES>.
- ▶ Comisión Europea (2009a) Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission Expert Group on Gender and Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ▶ Comisión Europea (2009b) Industrial Relations in Europe 2009. Bruselas, Comisión Europea.
- ▶ Comisión Europea (2010), Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010–2015, Bruselas, 21.9.2010 (COM(2010) 491 final). Disponible: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&qid=1400259143064&from=ES>
- ▶ Comisión Europea (2011a), The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators - Belgian Presidency report, Brussels. Disponible: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%202014> Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ Comisión Europea (2011b), Informe sobre el avance en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2010. Disponible: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec\(2011\)0193_/com_sec\(2011\)0193_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf)
- ▶ Comisión Europea (2012a) Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ Comisión Europea (2012b) El papel de los hombres en la igualdad de género, preparado por la Comisión Europea mediante consorcio dirigido por L&R Social Research. Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- ▶ Comisión Europea (2012c) Hacia una recuperación generadora de empleo. Comunicación de la Comisión COM(2012) 173 final. Disponible: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>
- ▶ Comisión Europea (2013a) El impacto de la crisis económica en la situación de mujeres y hombres y repercusiones en las políticas de igualdad de género. Informe resumido. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
- ▶ Comisión Europea (2013b) La brecha de género en las pensiones en la UE. Informe de la Comisión Europea. Bruselas, Comisión Europea. Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf
- ▶ Comisión Europea (2013c) Avances en la igualdad entre mujeres y hombres en 2012. Una Iniciativa Europa 2020 Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
- ▶ Comisión Europea (2014a) Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap - Frequently Asked Questions. European Commission - MEMO/14/160 07/03/2014. Disponible: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm
- ▶ Comisión Europea (2014b) Employment and Social Developments in Europe 2013. (21/01/2014). Disponible: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>
- ▶ Comité Consultivo de la Comisión Europea para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009) Opinion on The Gender perspective on the response to the economic and financial crisis. European Commission, Employment, Social Affairs and Opportunities. Disponible: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2009_06_opinion_eco_and_fin_crisis_en.pdf
- ▶ Consejo Europeo (2010) Council Conclusions on strengthening the commitment and stepping up action

to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action. Disponible: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118229.pdf

- ▶ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) (2013) Gender Equality Index Report. Vilnius, EIGE. Disponible: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Main-findings.pdf>
- ▶ Parlamento Europeo (2008) Resolución sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. A6-0389/2008. Disponible: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0389+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Parlamento Europeo (2010a) Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010, sobre el papel de la renta mínima en la lucha contra la pobreza y la promoción de una sociedad integradora en Europa (2010/2039(INI)). Disponible: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0375+0+DOC+XML+V0//ES>
- ▶ Parlamento Europeo (2010b) Resolución, de 17 de junio de 2010, Aspectos de género de la recesión económica y la crisis financiera (2009/2204(INI)). Disponible: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ Parlamento Europeo (2012a) Study on progress on gender equality in the reform programmes in five Member States in the context of the EU2020 Strategy. Parlamento Europeo, Bruselas. http://www.lrsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf
- ▶ Parlamento Europeo (2012b) Resolución, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, transparencia salarial y revisión profunda de la Directiva 2006/54/CE. (2011/2285(INI)). Disponible: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//ES>
- ▶ Parlamento Europeo (2013a) European Added Value Assessment. Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value. An assessment accompanying the European Parliament's Legislative own-Initiative Report (Ponente Edit Bauer, MEP). Bruselas, Parlamento Europeo.
- ▶ Parlamento Europeo (2013b) Resolución sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer. (2012/2301(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. Ponente: Elisabeth Morin-Charrier. Disponible: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0048+0+DOC+XML+V0//ES>
- ▶ Parlamento Europeo (2014) Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2014, sobre los aspectos laborales y sociales del papel y las actividades de la Troika (BCE, Comisión y FMI) en relación con los países de la zona del euro sujetos a un programa (2014/2007(INI)). Disponible: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0240+0+DOC+XML+V0//ES>
- ▶ Lobby Europeo de Mujeres (2009) Mujeres y la crisis económica – la urgencia de una perspectiva de género. Bruselas, EWL. Disponible: <http://www.socialwatch.org/es/node/11611>
- ▶ Eurostat (2014) Gender pay gap statistics. Disponible: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- ▶ Fagan C, Hegewisch A, Pillinger J (2006) Out of time: Why Britain needs a new approach to working time flexibility, University of Manchester/ TUC. <http://www.tuc.org.uk/extras/outoftime.pdf>
- ▶ Gonzalez Gago E y Segales Kirzner M (2014) Women, gender equality and the economic crisis in España. En Karamessini M y Rubery J (eds.) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge
- ▶ Gregg P (2011) Move on from flexibility and its diminishing returns. In Priorities for a new political economy: Memos to the left. London, Policy Network.
- ▶ Grimshaw D, Bosch G, y Rubery J (2013) Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?'. British Journal of Industrial Relations, DOI 10.1111/bjir.12021.
- ▶ Hacker J (2011) The institutional foundations of middle-class democracy. In Priorities for a new political economy: Memos to the left. London, Policy Network.
- ▶ Hayter S and Weinberg B (2011) Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality, in S. Hayter (ed.) The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice. Geneva, ILO.

- ▶ OIT (2011) Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean – Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, OIT. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf
- ▶ OIT (2011a) Igualdad salarial: Guía introductoria. Ginebra, OIT. Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- ▶ OIT (2011b)) Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean – Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I(B), Conferencia Internacional del trabajo, 100ª Sesión, Ginebra.
- ▶ OIT (2014) Crecimiento sustentado en los salarios: Una estrategia equitativa para la recuperación económica. Ginebra, OIT. Disponible: http://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_218886.pdf
- ▶ OIT (2011) The Impact of the crisis on wages in South-East Europe. Editado por Verena Schmidt y Daniel Vaughan-Whitehead. Budapest, Oficina Internacional del Trabajo, Equipo de Trabajo Decente de la OIT y la Oficina Regional para Europa Central y del Este.
- ▶ Institute for Equality of Women and Men (2013) The wage gap between women and men in Bélgica. Bruselas. Disponible: <http://igvm-iefh.Bélgica.be/en/>
- ▶ Jepsen M y Leschke J (2011) The economic crisis – challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A Comparison of Denmark, Germany and the UK. Instituto Sindical Europeo para la Investigación, Documento de trabajo del ETUI.
- ▶ Karamessini M y Rubery J (2014) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge.
- ▶ Knüttel A (2013) Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!. IG Metall Vorstand. Presentación ante la Conferencia ‘Negociando por la Igualdad’, Vilna, 5-6 noviembre 2014.
- ▶ Khoreva V (2012) Gender Inequality, Gender Pay Gap, and Pay Inequity: Perceptions and Reactions in Finnish Society and Workplaces, Helsinki, Hanken School of Economics y Violetta Khoreva.
- ▶ Leonardi S y B De Sario (2012) Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale e aziendale. Ricerca per il convegno della CGIL “Le donne cambiano...la contrattazione”. Roma, CGIL.
- ▶ Maier F (2010) Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy, in After the crisis: towards a sustainable growth model-, Bruselas, ETUI. Disponible: <http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>
- ▶ Meulders D, O’Dorchai S, Plasman R, Maron L, and Simeu N (2011) The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators, Belgian Presidency Report 2010, Bruselas, Instituto para la Igualdad de la Mujer y el Hombre.
- ▶ Oficina de Mediación Nacional Sueca (2008) Collective Bargaining and Wage Formation. Oficina de Mediación Nacional, Estocolmo <http://www.do.se/Documents/sprak/english/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%2011%20ENG%202009.pdf>
- ▶ Instituto de Investigación Nevin (NERI) (2013) The Gender Divide. Dublin, NERI. Disponible: <http://www.neriinstitute.net/blog/2013/07/01/income-the-gender-divide/>
- ▶ O’Dorchai S (2014) Gender in the crisis and prospects for the future. Bruselas, ETUI – CES.
- ▶ OCDE (2011) Doing Better for Families. París, OCDE.
- ▶ OCDE (2012) Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising. París, OCDE.
- ▶ Pardon D y Patricia Biard P (2013) Evaluation et classification des fonctions: un outil pour l’égalité. Presentación ante la Conferencia de la CES ‘Negociando por la Igualdad’, Vilna, 5-6 noviembre 2014.
- ▶ Perrons D y Plomien A (2014) Gender, inequality and the crisis: towards more equitable development. In Karamessini M and Rubery J (eds.) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge
- ▶ Pillinger J (2006) Challenging Times: Innovative Ways of Organising Working Time. Bruselas, CES. Disponible: http://www.ETUC.org/IMG/pdf/Challenging_Times_brochure_EN-2.pdf
- ▶ Pillinger J (2010) Working for better times: working time and trade unions. Bruselas, CES. Disponible: <http://www.ETUC.org/a/9048>

- ▶ Plantenga J y Remery C (2006) The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. European Commission, Bruselas.
- ▶ Reegård S (2011) Strengthen labour market institutions over big finance. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Rubery J, Grimshaw D y Figueiredo H (2005) How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy, *Industrial Relations Journal*, 36(3), pp.184-213.
- ▶ Rubery J y Grimshaw D (2011) Gender and the minimum wage. In Lee S, and McCann D (eds.) *Regulating for Decent Work*. Ginebra, OIT.
- ▶ Schiek D (2012) 'Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?'. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 28, núm. 4 (2012):489–512 http://www.academia.edu/2403029/Enforcing_EU_Non-Discrimination_Law_Mutual_Learning_between_British_and_Italian_Labour_Law
- ▶ Smith M (2009) Analysis note: gender equality and recession, por encargo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.
- ▶ Thorsdottir T K (2014) *Islandia in crisis: gender equality and social equity*. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Tilly C (2011) Why austerity must not mean the end of active labour market policies. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ TUC (2009) *Women and recession: How will this recession affect women at work?* Londres, TUC.
- ▶ TUC (2012) *TUC Equality Audit 2012 Report*. Londres, TUC. Disponible: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/tuc-equality-audit-2012-report>
- ▶ Vandekerckhove S (2013) Bargaining in favour of low wage earners: different perspectives. Presentación ante la Conferencia de la CES 'Negociando por la Igualdad', Vilna, 5-6 noviembre 2014.
- ▶ Vaughan-Whitehead (2012) *Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe* http://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_169984.pdf
- ▶ Verashchagina M y Capparucci M (2014) Living through the crisis in Italia: the labour market experiences of women and men. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Villa P y M Smith (2010) *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States: Synthesis report 2009*, Informe de expertos por encargo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.
- ▶ Villa P y Smith M (2014) *Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe*. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Webster J (2013) *European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. Annex 1: Social and Labour Market-Related Aspects*. Bruselas, Parlamento Europeo.
- ▶ Wolf E und Heinze A (2007) *How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data*, ZEW Discussion Paper No. 07-077, Mannheim.



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Confederación Europea de Sindicatos
Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org

www.etuc.org

