

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

Hizlaria / Ponente

JAIME CABEZA PEREIRO

Katedraduna Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzenbidearen arloan, Vigoko Unibertsitatean.

GAIAREN INGURUKO LAN GARRANTZITSUENAK

- Ikertzaile nagusia: "Conciliación de vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos". Erakunde finantzatzailea: Galiziako Xunta; 2009ko urtarrilaren 1etik 2010eko irailaren 30era.
- Ikertzaile nagusia: "The study of the gender dimension and discrimination in social protection.- Spanish Report". Empresa.- Wyg International SP. ZOO. IP. 2009ko urtarrilaren 1etik irailaren 30era.
- Ikertzaile nagusia: "Propuesta de informes de impacto de género en las normas autonómicas y en los convenios colectivos. Comienzo de la elaboración de un manual de impacto de género". Empresa: Servizo Galego de Igualdade. 2005eko martxoaren 15etik 2005eko abenduaren 31ra arte.

ARGITALPENAK

Monografiak

- CABEZA PEREIRO, J. (2016), *Essay on precarious work and vulnerable persons*, Aranzadi, Iruñea, 135 or..
- CABEZA PEREIRO, J. eta LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014), *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo, 208 or..
- CABEZA PEREIRO, J. (2013), *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, 150 or.
- CABEZA PEREIRO, J., (2011) *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, 132 or..
- CABEZA PEREIRO, J. eta BALLESTER PASTOR, M.A. (2010), *La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, MTIN, Madrid, 199 or..

Aldizkarietako artikuluak:

- CABEZA PEREIRO, J., "La libre circulación en la Unión Europea: entre movilidad económica y ciudadanía", *Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Aldizkaria*, 122. zk., 2016, 19-39 or..
- CABEZA PEREIRO, J., "Las prestaciones de asistencia social en la Unión Europea: entre política y jurisprudencia, o la jurisprudencia contaminada de la política", *Gizarte Segurantzaren Zuzenbidearen Aldizkaria*, 8. zk., 2016, 37-52 or..

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

- CABEZA PEREIRO, J. "La última jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en torno a la Directiva de despidos colectivos: un problema de conceptos y de políticas legislativas", *Trabajo y derecho*, 10. zk., 2015, 81-96 or.. CABEZA PEREIRO, J. (2015), "La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Lan-arloko Zuzenbidearen Aldizkaria*, 69. zk., 79-102 or..
- CABEZA PEREIRO, J. (2015), "Derecho de la competencia, libertad de establecimiento y decolectivización de las relaciones de trabajo" *Trabajo y Derecho*, 3. zk., 36-51 or..

JARDUERAREN LABURPENA

Sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioa. Diskriminazio sistemikoa

1. Erromako Itunaren **jatorriak**. Bilakaeraren laburpen oso laburra, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak epaitutako kasu batzuen aipamenarekin.

Itunaren (EEE) 119. artikulua. Lan berdina.
75/117/EEE Zuzentaraaua, merkatu erkidea eraikitzeakoa. Balio bereko lana.
Oinarrizko printzipioa eta eraginkortasun zuzen horizontala. *Defrenne II* auzia (1976).
2006/54/EE Zuzentaraura arteko bilakaera.
2. **Balio bereko lanaren kontzeptuaren** inguruau.

Defrenne II auzia (2000). Emaginak ingenieri klinikoen aurrean.

Kenny auzia (2013). Poliziako administrazio-funtzionarioak poliziei erreserbatutako eginkizun administratiboen aurrean.

Barne-mailako doktrina judiciala falta da ia. Konstituzio Auzitegiaren 286/1994 Epaia, urriaren 27koa, laburpen modura (urreko jurisprudentzia aipatuta).

Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko Gomendioaren 10. zenbakia, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzeari buruzkoa (2014/124/EB):
"...estatu kideek beren legerian zehaztu beharko dute «balio bereko lanaren» kontzeptua. Irizpide objektiboak erabiliz ebaluatu eta alderatu beharko da lanaren balioa; hala nola, hezkuntza-, lanbide- eta prestakuntza-betekizunak, prestakuntza, ahalegina eta ardura, egindako lanak eta eginkizunen izaera kontuan hartuz."

3. Soldata-gardentasuna

Danfoss auzia (1989).

Royal Copenhagen A/S auzia (1995).

Cadman auzia (2006).

Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko Gomendioa, soldaten eraketari eta egiturei buruzkoa.

Enplegatuek soldata-mailei buruzko informazioa jasotzeko duten eskubidea.

Soldata-ikuskaritzak.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

Datuak.

4. Barne-zuzenbideko elementu batzuk

3/2007 Legearen hamaika urteko ibilbidea.

Ekonomia-krisia, testuinguru.

Legea betearazteko agente publiko eta pribatuen jarduera.

Barne-mailako jurisprudentzia urria.

5. Betetze-maila

Batzordearen 2014ko martxoaren 7ko Gomendioa, xedapen horizontalei buruzkoa.

6. Perspektibak.

Parlamentuko lanak.

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo

TRABAJOS MÁS DESTACADOS EN RELACION A LA TEMATICA

- Investigador principal. “Conciliación de vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos” entidad financiadora: Xunta de Galicia, de 1 enero 2009 a 30 septiembre 2010,
- Investigador principal The study of the gender dimension and discrimination in social protection.- Spanish Report”. Empresa.- Wyg International SP. ZOO. IP. Del 1 enero al 30 septiembre 2009.
- Investigador principal “Propuesta de informes de impacto de género en las normas autonómicas y en los convenios colectivos. Comienzo de la elaboración de un manual de impacto de género”. Empresa: Servizo Galego de Igualdade. 15 marzo 2005 al 31 diciembre 2005

PUBLICACIONES

Monografías

- CABEZA PEREIRO, J. (2016), *Essay on precarious work and vulnerable persons*, Aranzadi, Pamplona, 135 pp.
- CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014), *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo, 208 pp..
- CABEZA PEREIRO, J. (2013), *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, 150 pp.
- CABEZA PEREIRO, J., (2011) *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, 132 pp.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

- CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M^a.A. (2010), La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español, MTIN, Madrid, 199 pp.

Artículos de revista:

- CABEZA PEREIRO, J., La libre circulación en la Unión Europea: entre movilidad económica y ciudadanía, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, nº 122, 2016, pp. 19-39.
- CABEZA PEREIRO, J., Las prestaciones de asistencia social en la Unión Europea: entre política y jurisprudencia, o la jurisprudencia contaminada de la política, Revista de Derecho de la Seguridad Social, nº 8, 2016, pp. 37-52
- CABEZA PEREIRO, J. La última jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en torno a la Directiva de despidos colectivos: un problema de conceptos y de políticas legislativas, Trabajo y derecho, nº 10, 2015, pags. 81-96. CABEZA PEREIRO, J. (2015), La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Revista de Derecho Social, nº 69, pp. 79-102.
- CABEZA PEREIRO, J. (2015), Derecho de la competencia, libertad de establecimiento y decolectivización de las relaciones de trabajo, Trabajo y Derecho, nº 3, pp. 36-51.

RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN

Discriminación retributiva por razón de sexo. Discriminación sistémica

1. Los orígenes en el Tratado de Roma. Una muy breve síntesis evolutiva, con referencia a algunos casos fallados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El art. 119 del Tratado CEE. Trabajo igual.

La Directiva 75/117/CEE, “para construir el mercado común”. Trabajo de igual valor.

Principio básico y eficacia directa horizontal. Asunto Defrenne II (1976).

La evolución hasta la Directiva 2006/54/CE

2. En torno al concepto de trabajo de igual valor.

Asunto Jamö (2000). Comadronas frente a ingenieros clínicos.

Asunto Kenny (2013). Funcionarias administrativas de la policía frente a tareas administrativas reservadas a policías.

Casi falta de doctrina judicial interna. STC 286/1994, de 27 octubre como síntesis (citando jurisprudencia anterior).

Punto 10 de la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE): “los Estados miembros deberán precisar en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor». El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

3. La transparencia salarial

Asunto Danfoss (1989).

Asunto Royal Copenhagen A/S (1995).

Asunto Cadman (2006).

Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014: sobre la composición y las estructuras salariales.

Derecho de los empleados a obtener información sobre los niveles salariales.

Auditorías salariales



SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

Datos

4. Algunos elementos de derecho interno
Once años de bagaje de la LO 3/2007.

La crisis económica como contexto.

La actuación de los agentes públicos y privados de cumplimiento de la Ley.

La escasa jurisprudencia interna.

5. Cumplimiento

Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, en torno a las disposiciones horizontales.

6. Perspectivas.

Trabajos parlamentarios

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

Hizlaria / Ponente

AIDA RUIZ FRANCO

Universitat Pompeu Fabra unibertsitateko irakaslea Lan Zuzenbidean, Maria Aurèlia Capmany fundazioko zuzendaria, Kataluniako Ekonomia eta Gizarte Kontseiluko kontseilaria

IRAKASKUNTZA-JARDUERAK

- 2008tik, Zuzenbide Saileko irakasle elkartua Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzenbidearen arloa Universitat Pompeu Fabra.
- 2006/2007, 2007/2008 eta 2008/2009, graduondokoa Kazetaritza Soziolaboralaren arloan, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoak eta Kataluniako Langileen Batasun Orokorrak elkarrekin antolatua: "Lan-harremanak administracio publikoaren baitan".

LAN GARRANTZITSUENAK

- UN FUTURO SIN BRECHA proiettuko ikertzaile nagusia, 2014ko abendutik 2015eko urrira. EGRANTS erakundeak finantzatutako proiettua.
- "Género y decisiones educativas. Construcción de itinerarios formativos en la Formación Profesional Básica" ikerketa-taldeko kidea, Reina Sofia zentroa.
- "Ciutats i Persones: Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l'ocupació: -igualdad a las empresas; los planes de igualdad en el contexto de crisis" mintegiko kidea, Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)

Argitalpenak:

- "Un paseo por la negociación colectiva local", in *Trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, koord. Jordi Agustí/Nuria Pumar, ed. Bomarzo
- "Las mujeres primero....; finiquitando los derechos laborales", *Sin Permiso* aldizkaria, 2012-03-11:: www.sinpermiso.info, <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=4781>
- "Una sentencia importante sobre los trabajos de riesgo y su evaluación", *Sin Permiso* aldizkaria, 2012-07-23:: www.sinpermiso.info, <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=5163>
- "El Sector Público expulsa las mujeres del mercado laboral", *Sin Permiso* aldizkaria, 2012-09-16:: www.sinpermiso.info, <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/donestreball.pdf>
- "Estamos rodeadas", *Más Valor* ekonomia-analisiari buruzko gehigarria (El periódico), 2013ko otsaila.
- "Por favor, no lo llamen lujo, se llama necesidad", *Sin Permiso* aldizkaria, 2013-03-10:: www.sinpermiso.info, <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/13donaOIT.pdf>
- "La Clasificación profesional en perspectiva histórica: Desde los gremios hasta nuestros días." Liburu honetako kapitulu: *Un futuro sin brecha*. Bertan, soldata-berdintasuna jorratzen da, bai eta

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

generoagatiko diskriminazioaren aurkako bermeak, soldata-arrakala eta ordainsarien politika ere.
Bomarzo argitaletxea: <http://editorialbomarzo.es/comprar/titulo/un-futuro-sin-brecha/>

- "Igualdad Retributiva y Negociación Colectiva: Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal." L'apòstrof argitaletxea: http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wpcontent/uploads/2015/10/informe_web.pdf
- "Guía de negociación colectiva para la igualdad retributiva: Herramienta práctica para abordar la lucha contra la brecha salarial." L'apòstrof argitaletxea: http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wpcontent/uploads/2015/10/guia_web.pdf
- "Brecha salarial, según nivel salarial." *Agenda Pública* atala. 4. txostenak: <http://www.juristconcep.com/wp-content/uploads/2016/01/Dossier-n%C2%BA-4-Dimensiones-de-la-desigualdad-de-g%C3%A9nero.pdf>
- "Recordeu que ens maten a casa però ens assetgen a la feina." El Treball egunkaria: <http://diaritreibung.cat/recordeu-que-maten-casa-pero-assetgen-feina/>
- "Les Dones seguim esperant la Igualtat." *Blog Revista Catalana de Dret Públic* aldizkaria. <https://eapc-rcdp.blog.gencat.cat/2017/03/08/8-de-marc-dia-de-les-dones/>

JARDUERAREN LABURPENA

Soldata-arrakalarik gabeko etorkizuna: negoziazio kolektiboa, gune zuzentzaile

Generoagatiko soldata-desberdintasuna konstante bat izan da eta da emakumeak lan ordaindura sartu direnetik. Generoagatiko soldata-desberdintasuna eragiten duten arrazoak konplexuak dira, baina, hala ere, justifikazio objektibo eta zentzuzkorik ez daukaten faktore jakin batzuk bereiz daitezke. Faktore horiek gizartearen aurreiritzietan daukate jatorria, femeninoak izan ohi diren lanen gutxiespenarekin gertatzen den bezala. Bestalde, estereotipoetan ere badute jatorria; emakumeek egin ohi dituzten lanpostuei lotzen zaizkien gaitasunetan, alegia.

Negoziazio kolektiboa, emakume langileek **balio bereko lana** egiteko eta lan hori eraginkorra izateko duten eskubidea zaintzeko eta babesteko ikuspegitik begiratuta, emakume langileek eta beren eginkizunek, trebetasunek eta gaitasunek sexu maskulinoa duten berdinenean balio ekonomiko bera edukitzea bermatu behar du. Lan-harremanean edozein diskriminazio mota saihesteko klausulak dituzten hitzarmen kolektiboa ezarriz zehaztu behar da betebehar hori, eta, horien artean, hauek nabarmentzen dira: *soldata-desberdintasuna* saihestea eta *balio bereko lanaren* ezarpenaren alde egitea, lanbide-sailkapenaren ereduaren eta ordainsari-egituren diseinuaren bidez.

Batez beste, gizonek lanbide ia guztietan kobratzen dute emakumeek baino gehiago, lan berbera egin arren. Orain artean, bizi dugun eszenatokiak agerian jartzen du benetako berdintasunak beren atea jotzeko zain jarraitzen dutela emakume langileek beren egunerokotasunean. Hainbat arrazoirengatik ez da berdintasun hori gauzatzen.

Aurkezpenean, negoziazio kolektiboa balio bereko lana gauzatzea eragozten duten eta elkarreraginean dauden faktoreak jorratuko dira:

1.- Laneko legeriak laneko sexu-banaketa betikotzeko orduan duen papera:

Gaur egungo errealtatera iritsi bitartean, eta laneko sexu-banaketari dagokionez, hainbat eragilek eta faktorek hartu dute esku. Horrela, bada, aldarrikatutako legeria gaineratzen zaie kalifikazioa eskuratzeko

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

bideei eta bi sexuen arteko giza harremanen eraikuntzari, hierarkia-maila altuaren bidez baloratzen baitzituen norbanakoentzako gaitasunak, ardura- eta iniziatiba-maila altuekin batera. Oso ekoizpen-eredu industrializatua zuen une historiko bat erantzuten dio erregulazio horrek. Sailkatze modu horrek, ordea, hitzarmen kolektibo askotan iltzatuta jarraitzen du oraindik, eta, *de facto*, lan maskulinoari egiten dio mesede.

2.- Lanbide-sailkapenaren eredu Langileen Estatutuaren Legean:

Arauan aurreikusten diren kontzeptuek egiten duten definizioak emakumeak zigortzen ditu, batez ere maskulinoak
diren ekoizpen-sektoreetan eta lanbideetan argi eta garbi gehiago egoten diren faktoreak sartzen baititu.

3.- Lanbide-sailkapenaren indarreko ereduan, Konstituzioaren aurreko arau baten presentzia isila dago: *laneko ordenantzak*.

4.- Alde ez egiteko bokazioz iritsi zen arau iragankor bat: *_hitzarmen kolektiborik eza betetzeko akordioa –*

5.- Lanbide-sailkapenean, emakumeen lanetako gaitasunak, trebetasunak eta eduki orokorra ikusezin egiteko moduan dago erabilita hizkuntza.

6.- Soldato-gardentasunaren papera, lan-inguruneetan emakumeen eta gizonen arteko soldato-desberdintasunak murritzeko edota ikusezin egiteko orduan. Europako inguruneko herrialdeetako jarduera onak.

AIDA RUIZ FRANCO

Profesora de Derecho del Trabajo de la Universitat Pompeu Fabra, Directora de la Fundación Maria Aurèlia Capmany, Consejera del Consejo Económico y Social de Cataluña (CTESC)

ACTIVIDADES DE CARÁCTER DOCENTE

- Desde el año 2008, Profesora Asociada del Departamento de Derecho. Área de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pompeu Fabra.
- 2006/2007 y 2007/2008, 2008/2009 Post grado de Periodismo Socio-laboral, organizado conjuntamente por la Universidad Autónoma de Barcelona y Unión General de Trabajadores de Cataluña “Las relaciones laborales en el seno de la administración pública”

TRABAJOS MÁS DESTACADOS

- Investigadora principal del proyecto UN FUTURO SIN BRECHA, Diciembre 2014 – Octubre 2015. Proyecto financiado por EGRANTS
- Forma parte del equipo investigador sobre “Género y decisiones educativas. Construcción de itinerarios formativos en la Formación Profesional Básica” Centro Reina Sofía”

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

- Forma parte del seminario “Ciutats i Persones: Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l’ocupació: -igualdad a las empresas; los planes de igualdad en el contexto de crisis” Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)

Publicaciones:

- Un paseo por la negociación colectiva local”, en Trabajo por cuenta ajena y sus fronteras, coords. Jordi Agustí/Nuria Pumar, ed. Bomarzo
- Las mujeres primero....; finiquitando los derechos laborales; Revista Sin Permiso 11/03/12 :: www.sinpermiso.info, <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=4781>
- Una sentencia importante sobre los trabajos de riesgo y su evaluación “Revista Sin Permiso 23/07/12 :: www.sinpermiso.info, <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=5163>
- “El Sector Público expulsa las mujeres del mercado laboral “Revista Sin Permiso 16/09/12 :: www.sinpermiso.info <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/donestreball.pdf>
- Estamos rodeadas” Más Valor, El periódico, suplemento de análisis económico, febrero 2013
- Por favor, no lo llamen lujo, se llama necesidad” Revista Sin Permiso 10/03/13 :: www.sinpermiso.info <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/13donaOIT.pdf>
- La Clasificación profesional en perspectiva histórica: Desde los gremios hasta nuestros días. Capítulo que forma parte del libro: -Un futuro sin brecha-. En él se aborda la igualdad retributiva y las garantías contra la discriminación por razones de género, la brecha salarial y la política retributiva. Editorial Bomarzo. <http://editorialbomarzo.es/comprar/titulo/un-futuro-sin-brecha/>
- Igualdad Retributiva y Negociación Colectiva: Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Editorial L'apòstrol. http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wpcontent/uploads/2015/10/informe_web.pdf
- Guía de negociación colectiva para la igualdad retributiva: Herramienta práctica para abordar la lucha contra la brecha salarial. Editorial L'apòstrol. http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wpcontent/uploads/2015/10/guia_web.pdf
- Brecha salarial, según nivel salarial. Agenda Pública. Dossier núm. 4. <http://www.juristconcep.com/wp-content/uploads/2016/01/Dossier-n%C2%BA-4-Dimensiones-de-la-desigualdad-de-g%C3%A9nero.pdf>
- Recordeu que ens maten a casa però ens assetgen a la feina. Diari el Treball. <http://diaritreball.cat/recordeu-que-maten-casa-pero-assetgen-feina/>.
- Les Dones seguim esperant la Igualtat. Blog Revista Catalana de Dret Públic. <https://eapc-rcdp.blog.gencat.cat/2017/03/08/8-de-marc-dia-de-les-dones/>

RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN

Un futuro sin brecha salarial: la negociación colectiva como espacio corrector

La diferencia salarial por razón de género ha sido y es una constante desde la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Las causas que originan el diferencial salarial, por razón de género, son complejas,

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

a pesar de esta complejidad, es posible distinguir determinados factores que carecen de justificación objetiva y razonable. Estos factores atendían y atienden a prejuicios sociales, como sucede con la infravaloración de los trabajos típicamente femeninos y también a los estereotipos, aquellas competencias vinculadas a los puestos de trabajo, al frente de los cuales, se encuentran las mujeres

La negociación colectiva desde la perspectiva de la salvaguarda y la protección del derecho de las mujeres trabajadoras a la materialización y efectividad del - **trabajo de igual valor**- debe garantizar que las mujeres trabajadoras, sus funciones, habilidades y competencias tengan el mismo valor económico que las de sus homólogos del sexo masculino. Esta obligación se ha de concretar mediante el establecimiento en los convenios colectivos de cláusulas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en la relación laboral y entre ellas destaca: - *la diferencia salarial*- y velar por la aplicación del - *trabajo de igual valor*-, a través del modelo de clasificación profesional y del diseño de estructuras retributivas.

En casi todas las profesiones, como promedio, los hombres cobran más que las mujeres, a pesar de realizar el mismo trabajo. Hasta ahora el escenario en el que nos encontramos pone de manifiesto que las mujeres trabajadoras, en su día a día siguen esperando que la igualdad efectiva llame a su puerta. Esta no materialización es debida a diversas causas.

A lo largo de la exposición se abordarán los factores que interactúan o impiden la materialización del trabajo de igual valor en la negociación colectiva:

1.- El papel de la legislación laboral en la perpetuación de la división sexual del trabajo:

A la realidad actual respecto a la división sexual del trabajo han contribuido diferentes actores y factores. Así, las vías de acceso a la calificación, la construcción de las relaciones sociales entre los dos性, a ellos se añade la legislación promulgada que valoraba las aptitudes personales a través de un alto nivel de jerarquización, unido a altos grados de responsabilidad e iniciativa. Esta regulación correspondía a un momento histórico con un modelo productivo altamente industrializado. Esta forma de clasificar sigue aún instalada en muchos convenios colectivos y de facto favorece al trabajo masculino.

2.- Modelo de clasificación profesional en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

La definición realizada por los conceptos previstos en la norma, penaliza a las mujeres al incluir factores que se hallan claramente más presentes o con más intensidad en sectores productivos u ocupaciones predominantemente masculinos.

3.- La presencia silenciosa en el modelo vigente de clasificación profesional de una norma preconstitucional: - *las ordenanzas de trabajo*.

4.- Una norma transitoria que llegó con vocación de no marcharse: *_acuerdo de cobertura de vacíos –*

5.- El lenguaje en la clasificación profesional como forma de invisibilización de competencias, habilidades y contenido general de la prestación de las mujeres

6.- El papel de la transparencia salarial en la reducción y/o visibilidad de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en los entornos laborales. Buenas prácticas en países del entorno europeo

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

Hizlaria / Ponente

ANTONIO LÓPEZ SERRANO

Enpresetan eta negoziazio kolektiboan berdintasuna egoteko zuzendariorde laguntzailea, Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutua, OSASUN, GIZARTE-ZERBITZU ETA BERDINTASUNERAKO MINISTERIOA

Economia eta Empresa Zientzietan eta Ekonomia Orokorrean lizentziatua eta Diru Ekonomian eta Sektore Publikoan espezializatua, Madrilgo Unibertsitate Konplutensean.

1976an hasi zuen ibilbide profesionala, Industria eta Energia Ministerioaren Liburutegi Nagusian, eta han egon zen 1987ra arte, lizentziatu ostean ekonomilarri sartu baitzen Industria eta Energia Ministerioaren beraren Ikasketa Unitatera.

2002ra arte luzatu zen etapa hori, eta, bitartean, hainbat industria-sektorekin zerikusia zuten lan eta ikerketa ugaritan hartu zuen parte, eta ordezkari españolarr eta aditua izan zen Europako Batzordean, Espainiako enpresei industria-arloko inkestak egiteko alorrean.

2003an, Hezkuntza eta Zientzia Ministerioaren mendeko I+G+b-ko Plan Nazionala koordinatzeko taldera sartu zen, aholkulari tekniko gisa, eta arreta berezia jarri zien ikerketa-, garapen- eta berrikuntza-arloan autonomia-erkidegoekin koordinatzeko lanei, I+G+b-ko Plan Nazionalaren testuinguruan.

2007an, eginkizun industrialetara itzuli zen; orduko hartan, baina, klima-aldaketaren eta Espainiako empresa industrialei CO₂a esleitzeko Plan Nazionalaren esparruan.

2009ko martxoaren 1etik gaur arte, Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuko taldeko kidea da (lehen, Aukera Berdintasunerako Zuzendaritza Orokorra esaten zitzzion). Enpresa-eremuko aukera-berdintasunaz arduratzen da institutu hori, erakundeetan berdintasun-planak ezartzeko xedez. Abiatu zenetik, "Berdintasuna enpresan" bereizgarriaren (DIE), bereizgarri hori duten enpresen sarearen (DIE sarean) eta www.igualdadendaempres.es webgune tematikoko aholkularitza-edukien arduradun teknikoetako bat da. Gainera, Zuzendariordetza Nagusiaren sare sozialak koordinatzen ditu.

Parte hartu duen azken bi proiektuetan, generoan oinarritutako soldata-arrakala murritzeko tresna hauek egin eta hedatu ditu, Europako Batzordeak soldata-gardentasunari buruz egindako gomendioaren ildoan: generoan oinarritutako soldata-arrakala autodiagnistikatzeko tresna eta lanpostuak genero-ikuspegiarekin baloratzeko sistema.

Aipatutako etapa profesionalekin zerikusia duten hainbat artikulu argitaratu ditu argitalpen ofizialetan, eta aukera-berdintasunarekin eta lan egiten duen saileko lan-ildoekin zerikusia daukaten makina bat ponentziatan, jardunaldi teknikotan, barne- eta kanpo-prestakuntzarako ikastarotan, mintegi publikotan eta abarretan hartu du parte. "Brecha salarial de género" kapitulua izan da bere azken argitalpena, eta *Hablemos de retribución: cómo conseguir convertir un coste en una gran inversión* giza baliabideei buruzko edizio koralean argitaratu da.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

MINTZALDIAREN LABURPENA

Generoan oinarritutako soldata-arrakalaren autodiagnostikoa egiteko tresnaren aurkezpena

Bertaratuei *tresna* horren jatorriaren berri ematea da hitzartzearen helburu orokorra, enpresetako ordainsarien politikaren benetako egoera genero-ikuspegiaren pean neurtzeko beharretik abiatuta egin baitzen, urteko zenbaketaren bidez eta mikrodatu pertsonalak erabiliz. Hori guztia, lanpostuen azterketa harturik lanpostu horiek betetzen dituzten gizonen eta emakumeen arteko konparazio-alderditzat.

Xedeak, bidezko ikuspegitik begiratuta berez oso desiragarria izateaz gain, Europako eremuak soldata-gardentasuna lortzeko eman dituen gomendioak aintzat hartzeko beharra ere asebetetzen du. Europako Batzordeak beharrezkotzat jo ditu diagnostikorako tresnak, baina nahikotzat, gardentasun hori lortu nahi badugu, soldata-ikuskaritzei gertatzen zaien bezala.

Era berean, Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuko berdintasun-gaiei buruzko webaren testuinguruaren tresnara erraz iristea eta tresna ikusgarri egotea azpimarratuko da.

Tresnari eta horren denborazko garapenari dagokienez, honako hauek dira jardueran jorratuko diren puntu nagusiak:

- Enpresei kargak murriztea (sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloaren ereduarekin batera)
- Europako Erkidegoak generoagatiko soldata-arrakala murrizteko eman duen gomendioa
- Aukera Berdintasunerako Plan Estrategikoa (PEIO)
- Probaketa benetako enpresetan + DIE sarearen jardunaldi teknikoa
- *Tresnaren* aurkezpena
- *Tresnaren* sortaren eraketa hemen: www.igualdadendaempresa.es
- *Tresna* deskribatzeko ezaugarri orokorrak
- Demo-bideoa (luzea edo laburra)
- *Tresnaren* deskargei buruzko datu batzuk
- Erabilera-adibideak
- Erabilera-kasu zehatz batzuk
- Enpresen atxikitze-akordioak

Gai hauetan, tresna enpresaren diagnostikoa egiteko erabilgarria dela erakutsi nahi da azken ondorio gisa; era berean, gomendioek ere sekulako erabilgarritasuna eduki dezaketela adierazi nahi da, enpresa berean lan egiten duten pertsonen egindako lanean dauden faktore bereizleen ondoriozkoak ez diren soldata-aldeak murriztu edota deuseztatu nahi badira.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

ANTONIO LÓPEZ SERRANO

Subdirector Adjunto para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, Economía General, Especialidad de Economía Monetaria y Sector Público por la Universidad Complutense de Madrid.

Su experiencia profesional se inicia en 1976, en la Biblioteca General del Ministerio de Industria y Energía, hasta 1987, que se incorpora, tras licenciarse, como economista en la Unidad de Estudios del propio Ministerio de Industria y Energía.

En esta etapa, que llega hasta 2002, participa en numerosos trabajos y estudios relacionados con diferentes sectores industriales y es el representante español y experto, en la Comisión Europea, del área de encuestas industriales a empresas españolas.

En 2003 se incorpora, como Consejero Técnico, al equipo de coordinación del Plan Nacional de I+D+i perteneciente al Ministerio de Educación y Ciencia, con especial dedicación a los trabajos de coordinación con las CC.AA. en materia de investigación, desarrollo e innovación en el contexto del Plan Nacional de I+D+i.

En 2007, vuelve a tareas industriales, esta vez en el contexto del cambio climático y el Plan Nacional de Asignación de CO₂ a las empresas industriales españolas.

Desde el 1 de marzo de 2009 hasta la actualidad, forma parte del equipo del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (anteriormente Dirección General para la Igualdad de Oportunidades) que se ocupa de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, con el objetivo de la implantación de planes de igualdad en las organizaciones. Es, desde su arranque, uno de los responsables técnicos del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), la Red de empresas con DIE (Red DIE) y los contenidos de asesoramiento de la web temática www.igualdadenlaempresa.es. Además, coordina las redes sociales de la Subdirección General.

Los dos proyectos más recientes en los que ha participado han sido la elaboración y difusión de herramientas dirigidas a la reducción de la brecha salarial de género, en línea con la Recomendación de transparencia salarial de la Comisión Europea: Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género y Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Ha publicado diferentes artículos, en publicaciones oficiales, relacionados con las etapas profesionales citadas y participado en numerosas ponencias, jornadas técnicas, cursos de formación interna y externa, seminarios públicos, etc. relacionados con la Igualdad de Oportunidades y las líneas de trabajo del departamento en el que presta su servicio. Su más reciente publicación ha sido el capítulo Brecha salarial de género en la edición coral sobre RRHH Hablemos de retribución: cómo conseguir convertir un coste en una gran inversión.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN

Presentación de la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género

El propósito general de la intervención es trasladar al público asistente el origen de esta *Herramienta*, elaborada a partir de la necesidad de medir la situación real de la política retributiva de las empresas, bajo un enfoque de género, con una perspectiva de cómputo anual y con el uso de microdatos personales. Todo ello, bajo el análisis de los puestos de trabajo como factor comparativo entre las mujeres y hombres que los ocupan.

Además, este propósito, en si mismo muy deseable desde un punto de vista equitativo, también satisface la necesidad de observar las recomendaciones realizadas desde el ámbito europeo para lograr la transparencia salarial. Las herramientas de diagnóstico son una de las medidas que la Comisión Europea ha establecido como necesarias, aunque no suficientes, para lograr dicha transparencia, como también es el caso de las auditorías salariales.

Asimismo, se incidirá en la visibilidad y fácil acceso a la Herramienta en el contexto de la web temática de igualdad del IMIO (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).

Los principales puntos que se tratarán en esta intervención, en relación con esta utilidad y su desarrollo temporal, son:

- Reducción cargas a las empresas (junto al modelo de Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo).
- Recomendación CE para reducir la brecha salarial de género
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)
- Testado en empresas reales + Jornada técnica de la Red DIE
- Presentación de la *Herramienta*
- Composición del pack de la *Herramienta* en www.igualdadenlaempresa.es
- Características generales descriptivas de la *Herramienta*
- Video demo (corto o largo)
- Algunos datos sobre descargas de la *Herramienta*
- Ejemplo de uso
- Algunos casos concretos de uso
- Acuerdos de adhesión de empresas

La conclusión final que se pretende trasladar es la utilidad de la misma como diagnóstico de la empresa, en esta materia, y de sus recomendaciones para reducir/eliminar las diferencias salariales que no obedecen a factores diferenciadores del desempeño realizado por las distintas personas que trabajan en una misma empresa.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

Hizlaria / Ponente

JUAN FERNÁNDEZ VAQUERO
ENRED Consultoría-ko bapkide zuzendaria

Industria-ingeniarria. Industria-antolakuntzako espezialitatea. Industria Ingeniarien Goi-mailako Eskola Teknikoa. Madrileko Unibertsitate Politeknikoa

PRESTAKUNTZA OSAGARRIA

- Coachin dialogikoko egiaztapen-programma (oinarriko zikloa). Zuzendaritzaren Garapen Integralerako Institutua, Francisco de Vitoria Unibertsitatea (2012).
- Prestakuntza **osagarria** genero-berdintasunean: egiaztatutako 225 ordu (2005-2017).

ESKARMENTUA SOLDATA-BERDINTASUNEAN

- **2017-2018** Equal Pay Initiative Coalition (EPIC –NBE Emakumeen baterako ekimena-, LANE eta ELGA) ekimenaren eskualdeko biltzarraren koordinazioa, Panama, 2018ko urtarrila. Soldata-berdintasuna lortzea errazteko neurri eta politika publikoen katalogoa, sektore publikoan eta pribatuan eragiteko. Panamako Errepublikako Lanaren Plan Nazionala, soldata-berdintasuna sustatzeko. **NBE Emakumeak**.
- **2017** Udaleko langileen informazioaren sistematizazioa, informazio-sistemaren diseinua eta langileen genero-analisia. Generoan oinarritutako soldata-arrakalaren analisia (2017). Langileak hori erabiltzeko gaitza. **Burlatako Udal (Nafarroa)**.
- **2016** Prestakuntza espezifiko ikuskarien eta ikuskariordeen taldeari, generoan oinarritutako soldata-arrakalaren autodiagnostikoa egiteko tresna erabiltzeko eta ezartzeko eremuan, autonomia-erkidegoko enpresekin duen ekintza-esparruan enpresei tresna hori gomendatu ahal izateko xedez. **Lan Ikuskaritzaren eta Gizarte Segurantzaren Lurralde Zuzendaritza Gaztela-Mantxan**.
- **2013-2016** "Berdintasuna enpresan" zerbitzua (www.igualdadadenlampresa.es). Tresnak eta aholkua ematen dizkie enpresei, berdintasun-planak egin eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk har ditzaten. GENEROAN OINARRITUTAKO SOLDATA-ARRAKALAREN AUTODIAGNOSTIKOA EGITEKO TRESNA. **Emakumearen Institutua**.
- **2013** Banakako aholkularitza Alcobendaseko enpresta ertain eta handiei, soldata-arrakalaren, berdintasunaren eta kontziliaziorako erantzunkidetasunaren inguruan. **Alcobendaseko Udal (Madrid)**.
- **2013** Sentsibilizazio-, informazio- eta aholkularitza-ekintzak enpresei, berdintasunaren eta soldata-arrakalaren inguruan. **San Sebastián de los Reyeseko Udal (Madrid)**.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

- **2015 ENPRESETAKO LANPOSTUAK GENERO-IKUSPEGIAREKIN BALORATZEKO SISTEMA.** **Emakumearen Institutua.** *ALEC. Anales de la Literatura Española Contemporánea*, 37 (1) 2012: 5-38.
-

MINTZALDIAREN LABURPENA

Lantegi praktikoa: Generoan oinarritutako soldata-arrakala hautemateko tresnen aplikazioa

Sexuan oinarritutako soldata-diskriminazioa debekatuta dago, eta, indarreko legeriaren arabera, zigortu egin daiteke. Gaur egungo lege-proposamenek, Europar Batasunaren gomendioei jarraikiz, are gehiago zehaztu nahi dituzte diskriminazio horren definizioa eta berori hautemateko modua, eta, hala badagokio, diskriminazio hori zigortu nahi dute. Hala ere, soldata-aldeak modu objektiboan neurtzeko gai diren tresna zehatzak behar ditu Lan Ikuskaritzaren ekintzak. Alde horiek neurtu ondoren, soldata-diskriminazioa egon den ala ez ikusteko gai izan behar da, eta, era berean, beste aldagai batzuen ondorioz, aldearen jatorria emakumeek enpresa horretan daukaten kokalekuak ote dagoen hautemateko gai izan behar da. Izan ere, antzinatasunak, lanpostuak edota beste inguruabar batzuek (osagarriek, adibidez) soldataren kalkuluan eragiten dute.

Alderdi hauek jorratuko dira:

1. – *Soldata-diskriminazio zuzena*: kontzeptuaren definizioa.

Soldata-diskriminazio zuzena eta zeharkakoa. Soldata-diskriminazio zuzena noiz den ulertzea. Balio bereko lanagatik soldata bera edukitzearen kontzeptua. Lanpostuen balorazioa. Soldata-aldeak. Azaldutako zatia eta azaldu gabeko zatia. Erdiko balioak, batezbestekoak eta balio bakarrak erabiltzea.

2 – *Informazio-iturri garrantzitsuak*. Soldata aztertzeko informazio-iturriak identifikatzea.

Langileen egitura. Lanpostuen definizioa. Soldata- politikak / Ordainsarien sistema. Ezartzeko hitzarmenak. Enpresako akordioak. Politika heterogeneoak: fusioak, erosketak. Nominen fitxategiak. Laneko etekinen eta atxikipenen ziurtagiria, sariak eta errenta salbuetsiak.

3. – *Generoan oinarritutako soldata-arrakalaren autodiagnostikoa egiteko tresna*.

Ordainsari normalizatua. Kalkuluak eta batezbestekoak erabiltzea. Tresnak soldata-alde nabarmenak identifikatzeko dituen aukerak

4. – *Genero-ikuspegia ordainsarien sistemara sartzeko gomendio orokorrak*.

Enpresetan bidezko soldata-politika egotea lortzeko sar daitezkeen jarraibideak.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK
¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN
2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

JUAN FERNÁNDEZ VAQUERO

Socio Director de ENRED Consultoría

Ingeniero Industrial. Especialidad Organización Industrial. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. Universidad Politécnica de Madrid

OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Programa de Certificación en Coaching Dialógico (Ciclo Fundamental). IDDI Universidad Francisco de Vitoria (2012).
- Formación **complementaria** en Igualdad de Género: 223 horas acreditadas (2005-2017).

EXPERIENCIA EN IGUALDAD SALARIAL

- **2017-2018** Coordinación de la conferencia regional de la Equal Pay Initiative Coalition (EPIC, iniciativa conjunta de ONU Mujeres, OIT y la OCDE), celebrada en Panamá en enero de 2018. Elaboración de Catálogo de medidas y políticas públicas para favorecer la consecución de la Igualdad Salarial, incidiendo en el sector público y privado. Elaboración del Plan de Trabajo Nacional de la República de Panamá para impulsar la igualdad salarial. **ONU Mujeres**
- **2017** Sistematización de la información de personal del Ayuntamiento, diseño de sistema de información y análisis de género de la plantilla. Análisis de brecha salarial de género año 2017. Capacitación del personal para su uso. **Ayuntamiento de Burlada (Navarra)**
- **2016** Formación específica al equipo de inspectores/as y subinspectoras en el uso y aplicación de la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género, con objeto de poderla recomendar a las empresas en el marco de su acción con las empresas de su Comunidad Autónoma. **Dirección Territorial Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla – La Mancha.**
- **2013-2016** Servicio “Igualdad en la Empresa” (www.igualdadenlampresa.es). Proporciona herramientas y asesoramiento a las empresas la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Elaboración de la **HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**. **Instituto de la Mujer**.
- **2013** Asesoramiento individualizado a medianas y grandes empresas de Alcobendas sobre brecha salarial, igualdad, corresponsabilidad para la conciliación. **Ayuntamiento de Alcobendas (Madrid)**.
- **2013** Acciones de sensibilización, información y asesoramiento a empresas en Igualdad y Brecha salarial. **Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes (Madrid)**.

SOLDATA-ARRAKALARIK GABEKO ETORKIZUNA? ESKU HARTZEKO TRESNAK

¿UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL DE GÉNERO? HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN

2018ko maiatzaren 28an eta 29an – 28 y 29 de mayo de 2018

- 2015 Elaboración del SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. **Instituto de la Mujer.**

RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN

Taller práctico: Aplicación de herramientas para la detección de la brecha salarial de género

La discriminación salarial por razón de sexo está prohibida y es sancionable conforme a la legislación vigente. Las actuales propuestas legislativas, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea, buscan concretar aún más la definición de dicha discriminación y el modo de identificarla y, en su caso, sancionarla. Sin embargo, la acción de la Inspección de Trabajo necesita de herramientas definidas capaces de medir, de manera objetiva, las diferencias salariales. Y una vez medidas esas diferencias, ser capaces de identificar en qué casos son expresión de una discriminación salarial, y en cuáles otros tienen su origen en la posición que las mujeres ocupan en la empresa analizada, como consecuencia de otras variables como la antigüedad, el puesto de trabajo u otras circunstancias que, como los complementos, tienen impacto en el cálculo del salario.

Se abordarán los siguientes aspectos:

1. – Discriminación salarial directa: definición del concepto.

Discriminación salarial directa e indirecta. Entender cuándo se trata de discriminación salarial directa. Concepto de igual salario por trabajo de igual valor. La valoración de puestos de trabajo (VPT). Diferencias salariales. Parte explicada y no explicada. Uso de medianas, promedios y valores únicos.

2 – Fuentes de información relevantes. Identificación de las fuentes de información para el análisis salarial.

Estructura de personal. Definición de puestos de trabajo. Políticas salariales / Sistema retributivo. Convenios de aplicación. Acuerdos de empresa. Políticas heterogéneas: fusiones, adquisiciones. Ficheros de nóminas. Certificado de rendimientos y retenciones de trabajo, premios y rentas exentas.

3. – La herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.

Retribución normalizada. Cálculos y uso de promedios. Posibilidades de la herramienta para identificar diferencias salariales significativas.

4. – Recomendaciones generales para incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo.

Orientaciones que se pueden incorporar en las empresas para lograr una política salarial equitativa.