



## **Reducir la brecha salarial entre géneros: el estudio 2004 FSESP/ISP sobre la igualdad de remuneración**

### **Resumen**

#### **1. Introducción**

La igualdad de remuneración, incluida la eliminación de los sistemas salariales discriminatorios y los salarios bajos, es una prioridad para la FSESP y la ISP. Hacer campañas por la igualdad de remuneración forma parte de los objetivos más amplios de fortalecer el valor del trabajo de la mujer y mejorar la calidad de los servicios públicos. Son aspectos importantes de la *Campaña por los Servicios Públicos de Calidad* de la ISP y de la que sostiene la FSESP por un marco legal comunitario (de la UE) sobre Servicios de Interés General.

Las mujeres siguen concentrándose en un número reducido de ocupaciones, en empleo a tiempo parcial y mal remunerado, y en trabajos en los que sus aptitudes y aportaciones son subvaloradas. Debido a esas circunstancias, la igualdad de remuneración es un punto del programa de muchos sindicatos de servicios públicos.

En Europa Central y Oriental, la transición a la economía de mercado, los recortes en servicios públicos y la privatización han tenido un efecto contrario a la igualdad entre géneros. La mayor parte de los sindicatos de esos países consideran prioritario abordar el problema de la baja remuneración y las desigualdades entre tasas salariales en los sectores público y privado, pero la igualdad entre géneros aún no se considera en sí misma como tema central.

#### **2. La brecha salarial entre géneros**

Una serie de factores históricos y culturales repercuten en la determinación de los salarios y la subvaloración del trabajo de la mujer. Las mujeres tienden a trabajar menos horas que los hombres, son la mayoría de las personas empleadas a horario parcial y tienen probabilidades de tener una vida laboral más corta que los hombres. Todo ello es consecuencia de la división desigual del trabajo y las responsabilidades familiares, sumada a la falta de servicios de atención a los niños y a los ancianos. Además, muy pocas autoridades públicas han reservado fondos específicamente para eliminar la brecha salarial entre géneros.

Hay también problemas con los datos sobre salarios. La mayor parte de las estadísticas compiladas a nivel europeo excluye algunas áreas de servicios públicos. Por consiguiente, esas cifras deben tomarse con precaución, ya que pueden ocultar áreas reales y significativas de discriminación y desigualdad. Mientras que los datos escritos parecen indicar que hombres y mujeres tienen las mismas tasas salariales, pueden ocultar otros factores que repercuten en el salario neto que llevan a casa, por ejemplo, bonos, remuneración por rendimiento, prestaciones no pecuniarias, etc., que benefician predominantemente a los hombres.

La brecha salarial entre géneros sigue siendo de un promedio del 16% en la UE. En todos los países tiende a reducirse la brecha, y en los nuevos Estados miembros de la UE –a

## **Reducir la brecha salarial entre géneros: el estudio 2004 FSESP/ISP sobre la igualdad de remuneración**

excepción de la República Checa- es manifiesta su disminución gradual. Entre 1995 y 2001, la desigualdad de remuneración aumentó en Grecia, Suecia, España, Francia y Portugal.

Teniendo en cuenta las dificultades que se tiene con las cifras, existe, en general, una brecha salarial menor en el sector público (calculada por la Comisión Europea en el 12%), si se lo compara con el privado (21%).

A nivel europeo también ha habido un interés renovado en la igualdad de remuneración. La reducción de la brecha salarial entre géneros se ha convertido en un objetivo de las Directrices de Empleo anuales. A los Estados miembros se les ha instado a tomar medidas para reducir la brecha salarial entre géneros, como incentivo para cumplir los objetivos fijados en la reunión del Consejo Europeo en Lisboa, en marzo de 2000.

La adopción de la igualdad entre los géneros como criterio fundamental, es un objetivo importante de la política de la UE. Requiere que se revelen las desigualdades salariales entre géneros y la discriminación, y que las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración se incorporen a las negociaciones colectivas a todos los niveles y por todas las partes interesadas. Esto significa que se deben comprender las repercusiones que tiene la estructura salarial en el origen de la brecha salarial entre géneros. Además, esas medidas pueden contribuir a mostrar los niveles diferenciales de poder de negociación de mujeres y hombres.

Se pueden ver pruebas de las repercusiones que tiene la reducción del gasto en el sector público en la disminución de la remuneración relativa y el ensanchamiento de la brecha salarial entre géneros en algunos países.

### **3. Estrategias que aplican los sindicatos de servicios públicos para superar la brecha salarial entre géneros**

Los sindicatos de servicios públicos han adoptado diversas estrategias para superar la brecha salarial, entre ellas:

- Aprovechar la legislación: las causas judiciales a veces han contribuido a aclarar y ampliar el ámbito de la igualdad de remuneración. Las demandas pueden requerir un largo proceso de tramitación en los tribunales, y la acción legal puede ser muy costosa para los sindicatos que apoyan esas causas.
- Abordar sistemas discriminatorios de grados salariales y la segregación ocupacional tratando de remediar la subvaloración del trabajo de la mujer mediante la evaluación de los trabajos.
- Cabildear a favor de salarios vitales mínimos sobre la base de que los incrementos del salario mínimo pueden conllevar importantes prestaciones para las trabajadoras que reciben salarios bajos.
- Promover la negociación colectiva sobre la igualdad, incluyendo en esa actividad, como criterio fundamental, la igualdad de remuneración. Los negociadores de sindicatos han tenido que abordar específicamente las cuestiones de remuneración relacionadas con los géneros y reorganizar los equipos de negociación para cerciorarse de que la mujer esté representada adecuadamente.
- Formar negociadores sindicales y mujeres sindicalistas para desarrollar sus aptitudes y capacidad de defender la igualdad de remuneración y negociar sobre ella.

### **4. Legislación**

Todos los Estados miembros tienen una legislación sobre la igualdad que ha aplicado las disposiciones de la Directiva sobre igualdad de remuneración. Los Estados no miembros de

## **Reducir la brecha salarial entre géneros: el estudio 2004 FSESP/ISP sobre la igualdad de remuneración**

La UE también están empezando a adoptar leyes que prohíben la discriminación salarial. El estudio de la FSESP de 2004 comprobó que un gran número de países de Europa Central y Oriental habían incorporado disposiciones de igualdad entre los géneros a sus códigos laborales revisados. En la mayor parte de esos países se han aplicado en medida limitada esas disposiciones legales y reglamentos de otra índole. Es de particular interés el hecho de que en algunos países la legislación haya demostrado iniciativa (en Chipre, Hungría y la República Checa) y haya incluido la evaluación del trabajo de la mujer, a fin de lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En los Estados miembros “viejos” de la UE se tiene más experiencia en recurrir a los tribunales para aplicar y establecer la igualdad de remuneración. En algunos países se ha modificado la legislación para asegurar que los empleadores tengan el deber claro de promover activamente la norma de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Además de la Directiva sobre igualdad de remuneración, la Directiva modificada sobre igualdad de trato, que deberá convertirse en legislación nacional de los países miembros en octubre de 2005, dispone que se realicen encuestas sobre la igualdad en los lugares de trabajo. También hace hincapié en el papel del diálogo social y la compilación de datos desgregados sobre géneros. Sin embargo, no hay en los próximos años perspectivas de nueva legislación comunitaria sobre la mujer en el trabajo con énfasis en la aplicación de la legislación vigente. El CSC ha venido pidiendo una revisión de la Directiva sobre la igualdad de remuneración para agregarle la posibilidad de que los sindicatos, a diferencia de los individuos, instituyan procedimientos legales y asegurar que la igualdad de remuneración se incluya en los pliegos de negociación colectiva. En este momento parece haber escaso apoyo de la Comisión Europea a esta propuesta.

### **5. Negociación colectiva, cambios en los sistemas salariales y objetivos de negociación**

Muchos sindicatos consideran la negociación colectiva como la vía más importante para lograr la igualdad de remuneración entre los géneros. Esta concepción se ha fortalecido por las políticas de la FSESP y la ISP, que han hecho énfasis en la importancia de garantizar un proceso de negociación colectiva sensible a la problemática de géneros.

En algunos países se nota una falta general de progreso en lo pertinente a incorporar la igualdad entre los géneros y la igualdad de remuneración a la negociación colectiva. En otros, hay una evolución favorable en cuanto a destacar la igualdad, incluida la de remuneración, en la negociación colectiva. Es el caso de la República Checa, Letonia, Irlanda, Alemania, Suecia, Finlandia, Francia, Noruega y el Reino Unido.

- En Irlanda, la reducción de la brecha salarial entre los géneros ha sido un objetivo del acuerdo de cooperación nacional.
- En Alemania, Ver.di está empeñada en negociaciones sobre una reforma fundamental del sistema salarial que se aplica al personal del sector público, con la intención de crear una estructura salarial neutral para todas las personas, prescindiendo del género.
- En Suecia, los interlocutores sociales en los mercados de trabajo municipales y provinciales han lanzado un proyecto de redacción de directrices sobre política salarial libre de prejuicios de género.
- En Finlandia, se han aplicado, mediante una “asignación de igualdad” en los servicios públicos, ajustes a las escalas salariales negociados por separado.
- En Noruega se ha dado prioridad a la remuneración de la mujer en las negociaciones a nivel de empresas. Varios acuerdos establecen que deben examinarse los salarios de mujeres y hombres, para verificar si hay diferencias salariales que no se puedan justificar.

## **Reducir la brecha salarial entre géneros: el estudio 2004 FSESP/ISP sobre la igualdad de remuneración**

- En el sector de la energía de la República Checa y en el de la salud de Letonia, los sindicatos están haciendo énfasis en el uso de la negociación colectiva para mejorar los salarios de los trabajadores/-as que reciben baja remuneración.
- En el Reino Unido un nuevo sistema salarial que se ha puesto a prueba en el sector de la salud, incluye evaluaciones de trabajos y el examen de los salarios, con lo que se espera contribuir a que se reduzca la brecha salarial entre los géneros.
- En Francia ya es requisito incluir la igualdad en la negociación colectiva y salarial. Los sindicatos de los sectores de la electricidad y del gas, han firmado un acuerdo que promueve la igualdad entre géneros en el empleo, en lo que concierne al salario, el avance profesional, la contratación, los horarios de trabajo y la formación.

### **6. Planes de igualdad y encuestas de igualdad de remuneración**

Las buenas prácticas recientes incluyen la elaboración de planes de igualdad para determinar la situación y tomar medidas orientadas a la igualdad. La Directiva sobre igualdad de trato, recientemente modificada, contiene disposiciones relativas a encuestas de igualdad en los lugares de trabajo, de carácter voluntario. Hay varios países que de larga data han tenido disposiciones de apoyo a esa iniciativa (Suecia, Finlandia, Noruega, Irlanda y el Reino Unido). En Suecia, por ejemplo, todos los empleadores cuya plantilla sea de 10 o más personas, tienen que emprender Planes de acción por la igualdad, incluida la determinación de diferencias salariales entre mujeres y hombres y la evaluación de todas las acciones emprendidas al respecto. Esta legislación se fortaleció en 2001 para que permitiera hacer comparaciones entre mujeres y hombres cuyo trabajo puede ser considerado de igual valor. En este proceso se reconoce un importante papel a los sindicatos.

He aquí algunos ejemplos de Planes de acción por la igualdad:

- En Suecia, en la provincia de Västra Götaland [Gotia Occidental] se llevó a cabo una encuesta sobre los salarios de los 650 empleados/-as en lo concerniente a los géneros, y se comprobó que los hombres tenían salarios más altos y más individualizados, y que era inferior la remuneración media de la mujer en trabajos equivalentes a los ejecutados por hombres. Se adoptaron medidas para remediar esa situación.
- La Policía de Finlandia ha recibido un premio por su iniciativa de planificación con criterio de igualdad. El éxito de su plan de acción por la igualdad, que abarca el salario, es supervisado anualmente con indicadores establecidos específicamente para ese fin.
- En el municipio de Stavanger, Noruega, que cuenta 7.000 empleados, se ha emprendido un trabajo anual de desglose de las estadísticas salariales por géneros y de supervisión y registro de la evolución salarial entre hombres y mujeres.

La legislación de toda Europa exige cada vez más que los empleadores hagan públicas las estadísticas salariales desglosadas por géneros. En Francia los empleadores tienen actualmente el deber de suministrar información sobre los salarios de mujeres y hombres, que debe presentarse anualmente antes de la negociación sobre salarios. La legislación fue reforzada en 2000 con disposiciones que requieren que los empleadores entablen negociaciones anuales sobre la igualdad entre los géneros. En Suecia, a los empleadores se les exige además que desglosen los datos y los presenten públicamente.

### **7. Evaluación de trabajos**

La evaluación de trabajos ha sido importante para reevaluar los que están subestimados y establecer si determinados trabajos son de igual valor. En particular los sindicatos han

## **Reducir la brecha salarial entre géneros: el estudio 2004 FSESP/ISP sobre la igualdad de remuneración**

desempeñado un papel vital poniendo de relieve los prejuicios de género en los sistemas existentes y abogando por programas de evaluación libres de esos prejuicios.

En el Reino Unido, la nueva estructura salarial y evaluación de trabajos del Sistema nacional de salud (NHS), *Agenda for Change* [Programa de innovación], se está ensayando en varias áreas durante el año 2004, antes de aplicarlo en todo el ámbito nacional. Kommunal [el Sindicato de personal municipal de Suecia] tiene un Programa de igualdad entre los géneros que concede alta prioridad a la igualdad de remuneración. Incluye métodos de evaluación de trabajos, un incremento del valor de los trabajos ejecutados predominantemente por mujeres, y la reivindicación de recursos adicionales para la asistencia médico-sanitaria y social. En Chipre, el gobierno acordó recientemente aplicar la evaluación de los trabajos, tanto en el sector público como en el privado, a fin de remediar las desigualdades salariales.

### **8. Conclusiones y recomendaciones**

Las actividades de la FSESP y la ISP han tenido importancia para el intercambio de información, experiencias y comprensión de los problemas de desigualdad salarial entre los géneros. Esas actividades han ayudado a las afiliadas a plantear tales cuestiones ante los gobiernos nacionales y en la negociación colectiva. Entre los medios propuestos para que las afiliadas y los sindicatos de servicios públicos en general avancen en esas labores, se cuentan los siguientes:

ISP/FSESP/IE:

- Asignar recursos específicos y establecer directrices para seguir desarrollando un enfoque con el criterio básico de igualdad entre los géneros, que incluya medidas orientadas a superar la brecha salarial entre géneros, tales como una evaluación de trabajos libre de prejuicios de género, encuestas sobre igualdad de remuneración y la adopción de salarios vitales mínimos. Esto debe especificar también en qué forma la igualdad de remuneración es un elemento esencial del trabajo en otras campañas de sindicatos del sector público.
- Seguir centrándonos en la igualdad de remuneración en la coordinación de la negociación colectiva y recoger información sobre las repercusiones que tiene la reestructuración, privatización y desregulación sobre la brecha salarial entre los géneros.
- Desarrollar la consciencia y capacidad sindical para abordar la cuestión de la brecha salarial entre los géneros, incluyendo entre los recursos la elaboración de una lista de verificación para los negociadores de la igualdad de remuneración, a fin de apoyar el proceso de negociación colectiva.
- Hacer mayor énfasis en la importancia de la encuesta anual de igualdad de remuneración de la FSESP con mecanismos que garanticen que se difunda en la medida posible.
- Cabildear por un mejoramiento de las estadísticas sobre la brecha salarial entre los géneros en los servicios públicos.
- Asignar recursos específicos, incluidos los provenientes de los fondos del diálogo social y los Fondos Estructurales Europeos, para el desarrollo de la pericia sindical en el área de las encuestas de igualdad de remuneración y de igualdad en general (como está dispuesto en la versión revisada de la Directiva sobre igualdad de trato), o a través de la OIT, incluyendo recursos nacionales en los nuevos Estados miembros de la UE.

Afiliadas:

**Reducir la brecha salarial entre géneros:  
el estudio 2004 FSESP/ISP sobre la igualdad de remuneración**

- Cabildear ante los gobiernos nacionales para que apliquen la Directiva sobre igualdad de trato, incluidas las auditorías de igualdad y la disposición de estadísticas desglosadas por géneros.
- Definir proyectos piloto para llevar a cabo encuestas sobre la igualdad de remuneración y la igualdad en general.
- Instruir negociadores sindicales sobre la importancia que tiene abordar el tema de la brecha salarial entre géneros en la negociación colectiva.
- Mejorar la representación de la mujer en los equipos de negociación colectiva.
- Cabildear ante los gobiernos por que se remedie la falta de fondos y se dé prioridad a eliminar la brecha salarial entre los géneros en el sector público.
- Desplegar campañas a favor de salarios vitales mínimos.