Resolución de la FSESP A FAVOR DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN
Conforme a lo debatido en la Conferencia de la negociación colectiva de los días 13 y 14 de mayo de 2002

La FSESP insta a todas sus organizaciones afiliadas a que sitúen dentro de sus objetivos prioritarios la reducción en un plazo de cinco años de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. En las discusiones a nivel nacional, sectorial y local, destinadas a elaborar el sistema de negociación salarial más efectivo para alcanzar los objetivos de reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, las organizaciones afiliadas deben considerar las siguientes cuestiones:

- adopción de políticas que incluyan la dimensión del género;
- asegurar unas estrategias de negociación colectiva que presten una atención suficiente a las condiciones de empleo en los trabajos dominados por la ocupación femenina;
- asegurar una representación proporcional en los comités de negociación colectiva y los equipos de negociación;
- identificar y controlar la diferencia salarial entre hombres y mujeres: estadísticas fiables sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres y sectores, profesión, horario de trabajo;
- revisar los planes de evaluación de puestos de trabajo/valor laboral para identificar y eliminar aquellos esquemas discriminatorios;
- abordar el problema de la discriminación profesional y por sectores;
- convenio para el aumento de salarios mínimos/ categorías mal retribuidas;
- fomentar políticas del tiempo de trabajo favorables a la familia e impulsar la creación de instalaciones para el cuidado de los niños
- garantizar que los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo y no sufren discriminación alguna;
- criticar la discriminación indirecta basada en beneficios en especie así como horas extras pagadas;
- mejorar las oportunidades de formación y desarrollo profesional de la mujer;
- ofrecer formación con igualdad de sueldo a los equipos de negociación de las negociaciones colectivas;
- Hacer lobby para una mayor financiación de los servicios públicos.

Los afiliados deberían esforzarse por alcanzar una reducción de entre el 2% y el 5% en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres durante el período.

Durante la próxima Conferencia de la negociación colectiva prevista para 2003 se realizará una primera valoración de esta resolución. A fin de preparar dicha valoración para la

Conferencia, se pide a todos los afiliados de la FSESP que sometan informes intermediarios sobre los objetivos marcados y los métodos adoptados para alcanzarlos.

Información básica sobre el proyecto de resolución a favor de la igualdad de remuneración

El mercado de trabajo está fuertemente marcado por la discriminación por motivos de sexo. La diferencia de salarios entre hombres y mujeres es un claro ejemplo de ello y sigue siendo uno de los mayores obstáculos a la igualdad en la vida laboral. Las mujeres están por regla general peor pagadas, sus perspectivas profesionales y de ascenso son limitadas y su trabajo está infravalorado. A pesar de las considerables revisiones realizadas por la legislación de los Estados Miembros y de Europa en general, y a la Directiva de la UE sobre Unos salarios igualitarios para trabajos de igual valor, las diferencias salariales por motivo de sexo siguen siendo importante. Más aún, existen suficientes indicios para pensar que la discriminación salarial está creciendo bajo las políticas de descentralización y desregulación.

Algunos planes de acción y resoluciones recientes de la FSESP y la CES han puesto especial énfasis por alcanzar una igualdad salarial:

- La línea de orientación de la CES enfatiza los siguientes aspectos de la negociación colectiva, en particular para el próximo período: "combatir los bajos salarios y asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres para el mismo trabajo y trabajos de mismo valor." (Recomendaciones de la CES en la Coordinación de la Negociación Colectiva*, en diciembre de 2000*)

PROGRAMA MULTIANUAL: OBJETIVOS PRINCIPALES + APLICACIÓN & CALENDARIO

- La Resolución de la CES sobre la Coordinación de la Negociación Colectiva (2001) señala que: "la CES invita a todas las organizaciones afiliadas, teniendo en cuenta las situaciones nacionales y/o sectoriales y prestando especial atención a la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial y a las condiciones de empleo en los sectores peor retribuidos a adoptar en 2002 un programa de trabajo multianual que establezca los objetivos clave de las iniciativas en materia de negociación colectiva orientadas a reducir la diferencia salarial entre mujeres y hombres, con un calendario para su aplicación y su evaluación."

ESTABLECIMIENTO DE UN OBJETIVO CUANTIFICABLE (%) + FORMA DE CONSEGUIRLO

- Alcanzar la igualdad de remuneración constituye uno de los tres objetivos estratégicos del Plan para la Igualdad 1999 de la CES. El Plan fue revisado en octubre de 2001, sugiriéndose las siguientes recomendaciones: "El objetivo de la CES debería ser una reducción de un 2 - 5% de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres en un plazo determinado (sin que esta reducción signifique un retroceso salarial para los trabajadores masculinos). Cada país y cada sector deberían indicar la forma de conseguir este objetivo."

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS NACIONALES + OBTENCIÓN DE SOLUCIONES NACIONALES/LOCALES

- Basándose en la declaración estratégica de la FSESP sobre igualdad entre hombres y mujeres (aprobada en abril de 2000 por la Asamblea General), el Comité Ejecutivo ha adoptado el Plan de Acción de la FSESP sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres 2001-2004.

  Una de las prioridades es:

  - Fomento de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad de remuneración. En primer lugar esto implica contribuir y participar en las campañas de la CES y la ISP sobre igual salario para trabajos de igual valor.

  Un importante objetivo del Plan de Acción de la FSESP es garantizar que los sindicatos afiliados adopten políticas sobre igualdad de remuneración. El Comité de igualdad de géneros ha

refrendado la recomendación del Comité Ejecutivo que invita a los afiliados a establecer objetivos nacionales que reduzcan las diferencias salariales por motivo de sexo y establecer y aplicar soluciones de carácter nacional y local.

El informe 2002 de la ISP "Equidad de Remuneración en los Servicios Públicos" y el conjunto de recursos de la ISP "¡Equidad salarial, Ya! Conjunto de recursos para la igualdad de remuneración", ofrecen una serie de recomendaciones sobre cómo alcanzar la igualdad de remuneración, ejemplos de buenas prácticas y distintos instrumentos para su aplicación.