

## Resumen de la Jornada “22 de febrero – Día de la igualdad salarial entre mujeres y hombres”

La jornada, organizada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), se celebró en Madrid, el pasado 22 de febrero, en el Salón de Actos de la Secretaría de Estado, de Servicios Sociales e Igualdad y la presentación fue a cargo de Rosa Aragonés, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, que dio la bienvenida a las personas asistentes al acto, a las empresas de la Red DIE, a Patricia Sanz, Vicepresidenta del Consejo General de la ONCE, a Mario Garcés, Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a quienes también les agradeció su presencia en la jornada.

En la primera parte del acto, intervino **Patricia Sanz**, Vicepresidenta del Consejo General de la ONCE quien señaló que la brecha salarial de género es una brecha real, y que, en el caso de las personas con discapacidad, esta brecha se amplía por existir una doble discriminación, por sexo y por tener discapacidad, apuntando que las mujeres con discapacidad no tienen igualdad en el acceso al mercado laboral, ni igualdad en sus retribuciones, al tener menos oportunidades de ocupar cargos de responsabilidad.

Para finalizar su intervención, presentó los dos cupones conmemorativos de la ONCE, uno con motivo del *Día de la igualdad salarial*, 22 de febrero, y otro con motivo del *Día Internacional de la Mujer*, 8 de marzo, cupones que quieren provocar que “*el hombre o la mujer que compren este cupón se pregunte por qué en el siglo XXI es necesario seguir hablando de que no hay igualdad salarial. Y que nuestros vendedores y vendedoras les puedan explicar que, aunque en la ONCE sí tenemos igual retribución, esto no pasa en todas partes*”.

Mario Garcés, Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por su parte, señaló la importancia de seguir trabajando para alcanzar la igualdad efectiva y erradicar la brecha salarial de género. Incidió en que el discurso de la igualdad debe ser un discurso equilibrado, que permita seguir trabajando por una sociedad más justa “*sin ruido, con el objetivo de llegar a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ya que no basta con una igualdad nominal*”. También puso en valor y felicitó la iniciativa de la ONCE, ya que gracias a ella se visibilizará y sensibilizará a gran parte de la sociedad sobre la existencia de la brecha salarial de género y la necesidad de seguir celebrando días como el de la igualdad salarial y el de la mujer.



Tras una pausa, Rosa Aragonés, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, dio comienzo a la segunda parte del acto, presentando a las personas participantes, en la primera mesa redonda, del ámbito académico y laboral.

En primer lugar, intervino **Gemma Fabregat**, Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia y, entre otras actividades, Profesora Titular del Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Además ha participado en proyectos relacionados con la conciliación, el acoso etc. y en publicaciones científicas y técnicas relacionadas con los planes de igualdad, el acoso sexual y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

**Gemma Fabregat** trató la brecha salarial desde una perspectiva jurídica laboral, destacando tres puntos para abordarla. El primero de ellos hizo referencia a la existencia de una ingente cantidad de normas, de todo rango, que garantizan la igualdad formal. En el segundo punto se refirió a la identificación del problema de la brecha, señalando entre sus causas las desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo, haciendo referencia al impacto que tiene en el acceso y desarrollo en el empleo y la promoción de las mujeres y sus consecuencias en sus futuras prestaciones de la Seguridad Social y pensiones. Además, puso de manifiesto, la dificultad de analizar la brecha salarial debido a que, tanto los datos como las estadísticas varían dependiendo del órgano al que se acuda ya que se calculan de diferente forma.

Asimismo, señaló que la desigualdad salarial se manifiesta en sectores y ocupaciones en los que se concentran mayor número de mujeres y que con frecuencia están peor pagados y menos valorados. Otra cuestión que planteó fue la dificultad para conciliar, así como la desigualdad de las responsabilidades familiares que influyen en la desarrollo profesional de la mujer y en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial e interrupciones en su carrera profesional, repercutiendo negativamente en sus perspectivas profesionales y en futuras rentas por prestaciones de la Seguridad Social y jubilación.

Por otra parte, en su intervención expuso un análisis del impacto en la tasa de empleo de personas con o sin hijas e hijos. Mientras que para las mujeres es perjudicial tener descendencia, para los hombres es beneficioso. Esta distinta situación para mujeres y hombres perjudica a las mujeres en sus pensiones de jubilación, viudedad y asistencial. La jubilación la perciben un 39% de mujeres frente a 78,7% de hombres. La cuantía media en la pensión de jubilación que perciben algo más de dos millones de mujeres es de 742,81 euros, lo que se contrapone a pensiones medias de 1.197,19 euros que perciben los más de tres millones de hombres.

En último lugar, como propuestas y soluciones señaló entre otras cuestiones una combinación de políticas públicas educacionales y medidas legislativas. Por un lado, la educación en corresponsabilidad y, por otro lado, una legislación en la que el permiso de paternidad sea obligatorio, entre en juego la negociación colectiva, se desarrollen planes de igualdad con medidas para una retribución igualitaria en los que no existan complementos discriminatorios. En general, también apuntó que no existen planes de igualdad con medidas de acción positiva para retribuciones igualitarias y propuso, además, que la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social sea más contundente, de forma que a una empresa no le salga más barato pagar una sanción que discriminar a las mujeres. Además también señaló que judicialmente las sentencias deberían ser más duras y que no se ven sentencias en las que se recoja la indemnización adicional de daños y perjuicios a trabajadoras por discriminación salarial.

Para acceder a la ponencia de Gemma Fabregat pulse [aquí](#).

En segundo lugar, intervino **Juan Pablo Pérez-Bustamante** que abordó la brecha salarial de género desde la perspectiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), haciendo referencia a las cuestiones relativas a su detección y control. Pertenece desde 1995 al cuerpo superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado y ejerce actualmente como Inspector de Trabajo y Seguridad Social en la Inspección de Trabajo de Madrid. Además, ha cursado Master de postgrado en protección jurisdiccional de derechos fundamentales y actualmente es profesor en la Escuela de la ITSS en cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación.

**Juan Pablo Pérez-Bustamante**, presentó su ponencia *Brecha salarial: Cerrando una grieta* y comenzó su intervención poniendo de manifiesto que para cerrar la brecha salarial de género es necesario realizar un diagnóstico eficaz; señalando que la primera dificultad se centra en obtener datos concretos respecto del porcentaje de brecha salarial entre mujeres y hombres y los motivos de su origen, dado que la EPA no alcanza a todos los niveles para conocer datos de sectores profesionales de reducida dimensión, mayoritariamente integrados por mujeres, y donde la implantación sindical es menor.

Por su parte, destacó dos problemas en la brecha salarial de género:

1. Para la frase *“Igual salario a trabajo de igual valor”* señala que el concepto de *“igual valor”* no es un concepto jurídico determinado
2. Existen casos en los que los trabajadores realizan el mismo trabajo y, sin embargo, se pactan salarios diferentes por contrato individual, respetando el mínimo del convenio colectivo

Asimismo, afirmó que al analizar las nóminas de los trabajadores y trabajadoras se observó que existe menos promoción en las mujeres, lo que hace pensar que las promociones se llevan a cabo por medio de procedimientos no muy transparentes; que las mujeres ocupan puestos menos cualificados y están ocupadas a tiempo parcial y hacen un uso mayoritario de los permisos para cuidados de personas dependientes, reducciones de jornada y excedencias. Por su parte, los complementos extrasalariales (incentivos, horas extra, etc...) corresponden en su mayoría a los hombres.

También señaló que la fase de diagnóstico no se ha superado totalmente, ya que existen sectores profesionales de los que no se disponen datos y para avanzar sería necesario focalizar en trabajo a nivel sectorial. En relación con la brecha salarial de género, hizo referencia a la estructuración social que perjudica a las mujeres. Como solución señaló las reservas de puestos de trabajo para las mujeres, con una formación previa, para que posteriormente puedan ocupar dichos puestos.

Para acceder a la ponencia de Juan Pablo Pérez-Bustamante pulse [aquí](#).

A continuación intervino, **María Teresa Arenas**, Jefa de Servicio Territorial de Trabajo y Economía Social y Emprendimiento de Alicante, que abordó el registro, depósito y publicación de acuerdos y convenios colectivos y planes de igualdad. Es Licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia, especialidad empresa, funcionaria de la Generalitat del Cuerpo Superior Técnico, con una larga trayectoria profesional en el ámbito social y laboral, teniendo actualmente entre sus responsabilidades la correspondiente al registro de convenios colectivos dentro de la provincia de Alicante.

**María Teresa Arenas** inició su intervención señalando que Autoridad Laboral es un órgano administrativo que tiene competencias en materia de despidos colectivos, huelgas, trabajo de menores, registro de convenios colectivos, ERES, etc. y que tras la aprobación de la Constitución española, fue perdiendo

competencias y se desdobló en dos estamentos, la Autoridad Laboral Estatal y la Autoridad Laboral de las Comunidades Autónomas. La Autoridad Laboral autonómica ha ido adquiriendo competencias en virtud de varias sentencias del Tribunal Constitucional cuando interpretó que las Comunidades Autónomas tienen competencias en ejecución de la legislación laboral en virtud del artículo 149.1 apartado 7ª de la Constitución española.

Tras hacer un recorrido por los textos legales en los que se recoge el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, señaló que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales, europeos e internacionales. Asimismo enumeró las situaciones en las que es obligatorio la elaboración e implantación de un plan de igualdad. A continuación, indicó el contenido de un plan de igualdad, los objetivos y estrategias a alcanzar, así como su sistema de seguimiento y evaluación, haciendo mención de que el deber de negociar planes de igualdad se articulará de la siguiente forma:

- En los convenios colectivos de empresa, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Por último hizo referencia a la intervención de la Autoridad Laboral en el registro y depósito, que de conformidad con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral competente, a los solos efectos de registro. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito. Si la Autoridad Laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes. Asimismo, la Autoridad Laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo y a tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial.



La segunda mesa redonda que tenía por título *Brecha salarial de género en la empresa: Cómo identificarla y corregirla para aumentar la productividad*. Buenas prácticas fue moderada por Antonio López, Subdirector Adjunto para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, e intervinieron dos representantes de empresas que forman parte de la Red DIE: **Susana Moreno**, Jefa del Departamento de

Diversidad y de Políticas Sociales de Grupo Ilunion y Fundación ONCE, y **Cristina Mendía**, Responsable de Igualdad de Mutualia Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 2.



Antonio López, tras señalar que la brecha de cuidados genera la brecha salarial comenzó planteando una reflexión: Si se pregunta a una empresa si mujeres y hombres tienen sueldos distintos, probablemente dirían que no y, si se pregunta al personal, probablemente dirían que tampoco. ¿A qué se debe esto?

**Susana Moreno** indicó que no hay un criterio claro en la definición de que es brecha salarial y por tanto la respuesta va a depender mucho de a quien se le pregunte. Señaló que en este sentido se ha llegado a un punto crítico y le preocupa que no esté todo definido.

Por su parte, **Cristina Mendía** señaló que la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue una oportunidad para ella, para poner en marcha iniciativas dirigidas a eliminar la brecha salarial. Concretamente en Mutualia en 2009, la brecha era de un 23% y en años sucesivos, llegó a incrementarse hasta el 25%, si bien a partir de 2016 los datos indicaban una reducción de la brecha con carácter general y cuando se desagregaron los datos pusieron de manifiesto un 11,65% en puestos directivos y un 7% en el resto de plantilla.

Antonio López preguntó a las representantes de ambas empresas, que explicasen las medidas que se han adoptado en sus respectivas entidades para reducir la brecha salarial de género.

**Cristina Mendía** señaló como elemento determinante, la firma de un acuerdo voluntario con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Embajada de Noruega para que hubiera un equilibrio entre mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones en su empresa. Además, recalcó la necesidad de que certificadores como ISO, recojan medidas sobre esto. Añadió que en la actualidad los datos de personas que se encuentran en puestos de toma de decisiones en Mutualia son paritarios (50% de hombres frente al 50% de mujeres) dato que ha variado desde que se firmó el acuerdo voluntario en el que el porcentaje de hombres en los puestos de toma de decisiones era un 70% y el de mujeres un 30%.

**Susana Moreno** señaló que en la plantilla del grupo tiene un 53% de mujeres y un 47% de hombres y, además, cuentan con un diagnóstico de plantilla realizado por categorías y sectores. Respecto a las medidas que han adoptado para reducir la brecha salarial, señaló que son indirectas y dirigidas a la formación. Expuso dos ejemplos de ello:

- Se forma a trabajadoras de servicios auxiliares para promocionar al sector de la seguridad, totalmente masculinizado (detección de artefactos explosivos, mercancías peligrosas, etc.). El porcentaje de mujeres trabajando en este sector se incrementó en un 38%, siendo a cierre de 2017, 741 las mujeres trabajadoras en dicho sector.
- Se facilita a trabajadoras en lavanderías industriales el acceso y el coste de la consecución del carnet de conducir de primera para camiones de reparto, fomentándose la incorporación de las mujeres a esta actividad masculinizada.

Antonio López preguntó a las ponentes, las herramientas que habían utilizado para realizar los diagnósticos de brecha salarial de género.

**Cristina Mendía** señaló la utilización de la herramienta de CC.OO. que detecta los equilibrios utilizando semáforos de colores rojo, amarillo y verde. Indicó que actualmente en su entidad se han implantado 140 medidas sobre corresponsabilidad y se ha detectado que el 7% de los hombres concilian frente al 8% de las mujeres. Asimismo puso de manifiesto que si se aborda la brecha de los cuidados se cierra la brecha salarial.

**Susana Moreno**, por su parte, hizo mención de que en 2007 empezaron a trabajar la brecha salarial de género y que la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres les dio consistencia y coherencia. A partir de ese momento contactaron con el IMIO para que personas expertas, les mostraran la *Herramienta de Autodiagnóstico de la Brecha salarial de Género* para poder aplicarla en su empresa.

La última cuestión que se le formuló a las dos representantes de las empresas de la Red DIE y que tenía que ver con el título de la mesa redonda fue, ¿Cómo se puede compatibilizar este aumento de la masa salarial con la mejora de los beneficios empresariales?

**Susana Moreno** respondió que sí y puso de ejemplo a ILUNION y la Fundación ONCE, que con un 41% de personas con discapacidad no deja de crecer. Añade que el talento está en todas partes y desde luego en las mujeres y en las mujeres con discapacidad. Señaló que estamos en un mundo de diversidad, donde las mujeres también son clientas y no se puede dejar de un lado a la mitad de la fuerza de compras. Añadió que el beneficio es automático e inmediato, pero que no hay herramientas para medirlo o hay miedo a hacerlo.

Por su parte, **Cristina Mendía**, señaló que todas las empresas tienen muchos tipos de valores (bursátiles u otros) y que este otro tipo de valor humano no se tiene en cuenta en muchas empresas, ya que solo se fijan en lo bursátil. Añade que estas medidas tienen un retorno económico inmediato y que no cuestan dinero.

Para finalizar la mesa, Antonio López expuso las conclusiones y señaló que el capital está en el conocimiento y que se pone de manifiesto en estas empresas que adoptan medidas para reducir la brecha salarial de género. Además añadió que estas empresas que hoy han participado pueden ser referentes para otras y para PYMES y animó al resto de empresas a participar en la Red DIE y a colaborar.