Europa pretende reducir la brecha salarial de género

La Comisión Europea anuncia una nueva Recomendación centrada en la transparencia con el objetivo de reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres que refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que afectan principalmente a las mujeres.

Yolanda Antón

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea. El principio de igualdad de remuneración está consagrado en los Tratados desde 1957 e incorporado a la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer celebrado el pasado 8 de marzo, la Comisión Europea anunció una Recomendación en la que pide a los Estados miembros que mejoren la transparencia en cuanto a salarios de hombres y mujeres, a fin de contribuir a acabar con la brecha salarial entre ambos sexos.

La brecha salarial –la diferencia media entre los ingresos por hora de las mujeres y los hombres en todos los sectores de la economía– apenas ha variado en los últimos años y está estancada en el 16,4 % en toda la Unión Europea, lo que supone que las mujeres aún trabajan 59 días al año gratis. Ese estancamiento no se ha producido de manera homogénea en todos los países. Así, hay algunos que han venido mostrando una cierta tendencia a la baja (Dinamarca, la República Checa, Austria, los Países Bajos y Chipre), mientras que otros han

[iStock/Thinkstock.]

ampliado la brecha (Hungría, Portugal, Estonia, Bulgaria, Irlanda y España).

La Comisión toma como premisa que una mayor transparencia en los salarios es un elemento importante para acortar la brecha salarial, ya que puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una organización. Además, esa transparencia permite a los trabajadores, empresarios e interlocutores sociales adoptar medidas efectivas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración.

En palabras de la vicepresidenta Viviane Reding, «la igualdad de remuneración no es todavía una realidad para las mujeres en Europa. A las mujeres no debería pagárseles menos solo porque ignoran lo que ganan sus colegas masculinos. Una

SEGUROS PARA EMPRESAS

CUBRA CASI TODOS SUS IMPREVISTOS

¿Quién no ha derramado alguna vez el café sobre la mesa?

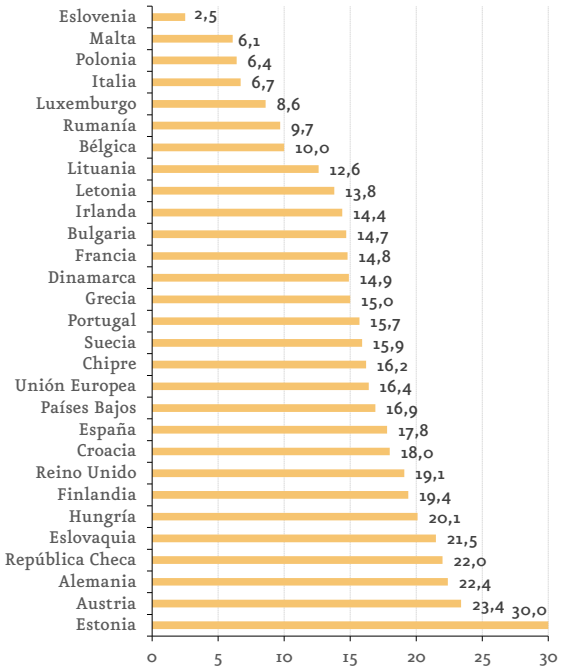
Pormenores como ese serán lo único por lo que tendrá que preocuparse desde ahora, porque Unicaja le ofrece una amplia gama de Seguros para Empresas que cubren los posibles imprevistos que pueden sucederle en el desarrollo de su actividad profesional.

- SEGUROS DE DAÑOS
- SEGUROS PERSONALES
- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
- SEGUROS DE CRÉDITO

Unicaja

Brecha salarial

(2012, %)



Fuente: *Eurostat*.

mayor transparencia contribuirá a acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres».

La Recomendación de la Comisión a los Estados miembros incluye un amplio abanico de medidas que abordan específicamente la transparencia salarial, entre otras:

• El derecho de los trabajadores a solicitar información sobre los niveles salariales, incluidos los componentes variables o complementarios, tales como primas o pagos en especie, desglosado por sexos;

• La comunicación regular de información por parte de los empleadores de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosados por sexo (solo se aplica a grandes y medianas empresas);

• La realización de auditorías salariales en grandes empresas (se excluyen las PYME) y su puesta a disposición de los representantes de los trabajadores y los interlocutores sociales si lo solicitan;

• La inclusión de las cuestiones de igualdad de remuneración (y auditorías salariales) en las negociaciones colectivas.

Otras medidas sugeridas incluían la elaboración de estadísticas actualizadas y mejoradas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; una definición clara de «trabajo de igual valor» y el fomento de sistemas de clasificación y evaluación profesional no sexistas; aumentar el papel de los organismos nacionales para luchar contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres; vigilar y aplicar el principio de igualdad de remuneración y actividades de sensibilización.

Los Estados miembros tienen de plazo hasta el 31 de diciembre de 2015 para informar a la Comisión de las medidas que hayan adoptado para aplicar la Recomendación, tras lo cual evaluará los progresos realizados y la necesidad de adoptar otras medidas ::