

APLICACIÓN ANTES DE DICIEMBRE DE 2015

Bruselas recomienda a las empresas que informen a los empleados sobre las diferencias salariales entre sexos

07.03.2014

M. C. G.

La Comisión Europea ha elevado una recomendación a los Estados miembros para mejorar la transparencia salarial desde una perspectiva de género. Las grandes empresas podrán elaborar iniciativas antes de diciembre de 2015, como auditorías sobre sueldos y programas de transparencia.

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.

La Comisión ha adoptado hoy una recomendación -no de obligado cumplimiento- para los Estados miembros en la que solicita que mejoren la transparencia salarial mediante implementando medidas tales como permitir que los empleados soliciten información sobre sueldos, la presentación de informes por parte de las empresas, auditorías sobre salarios en grandes empresas e incluir el principio de igualdad de remuneración en las negociaciones colectivas.

La vicepresidenta Viviane Reding, comisaria de Justicia de la UE, señala en una nota de prensa que "a las mujeres no debería pagárseles menos solo porque ignoran lo que ganan sus colegas masculinos. Una mayor transparencia contribuirá a acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Espero que los Estados miembros aceptarán el reto y lucharán para que a las mujeres no se les dé menos de lo que merecen".

Los Estados miembros tendrán que informar a la Comisión de las medidas que hayan adoptado para aplicar las recomendaciones a finales de 2015 y deberán aplicar, al menos, una de estas medidas:

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

Las empresas tendrán que comunicar regularmente la media salarial por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexo. Esta medida sólo va dirigida a grandes y medianas empresas.

Realización de auditorías salariales en grandes empresas (se excluyen las pymes) y su puesta a disposición de los representantes de los trabajadores y los interlocutores sociales si lo solicitan Inclusión de las cuestiones de igualdad de remuneración en la negociación colectiva y auditorías salariales.

Otras medidas sugeridas son "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 la Comisión evaluará los progresos realizados y la necesidad de adoptar otras medidas.

Un informe presentado por la Comisión Europea en diciembre de 2013 sobre la aplicación de las normas de la UE en materia de igualdad de trato laboral a las mujeres y los hombres (Directiva 2006/54/CE) puso de manifiesto una serie de factores que dificultan la igualdad salarial, como la falta de transparencia de los sistemas de remuneración (IP/13/1227).

"Sin información adecuada sobre los niveles salariales en una organización, a un trabajador que cobra menos que un compañero del sexo opuesto le resulta difícil poder protestar", señala Bruselas.

Según el informe, el aumento de la transparencia en materia de retribución salarial puede mejorar la situación individual de las víctimas de la discriminación salarial, facilitando su comparación con los trabajadores del sexo opuesto.