



Comisión
Europea



Cómo combatir
**la brecha salarial entre
hombres y mujeres**
en la Unión Europea

Justicia

Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea.

**Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014

ISBN 978-92-79-36093-0

doi:10.2838/48278

© Unión Europea, 2014

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

Índice

¿Qué es la brecha salarial entre hombres y mujeres?	2
¿Cuáles son las principales causas de la brecha salarial?	5
¿Qué beneficios tendría eliminar la brecha salarial?	8
Mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE-28	10
¿Qué hace la UE al respecto?	13
Información sobre acciones para combatir el problema de la brecha salarial a escala nacional	17
Referencias e información adicional	23

¿Qué es la brecha salarial entre hombres y mujeres?

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16 % menos por hora que los hombres¹. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. Es inferior al 10 % en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía, pero superior al 20 % en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia². Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría, Portugal).

La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83 % de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6 % de los hombres. Además, las mujeres representan el 60 % de los graduados universitarios de la UE³.

¿Qué efectos tiene la brecha salarial a lo largo de la vida de los ciudadanos?

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7 % de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3 % de hombres de la misma edad⁴.

¿Qué diferencias hay entre hombres y mujeres en la forma de trabajar?

La tasa media de empleo entre las mujeres de Europa es en torno del 63 %, frente en torno al 75 % de los hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la UE. Un 34,9 % de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6 % de los hombres⁵. Todo ello repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, lo que tiene a su vez efectos sobre la brecha salarial.

¿Cómo se miden la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE?

La brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social. En la UE, los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres están elaborados con la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios.

En la UE, la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada, ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc.

La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede enmascarar también diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas.



NIÑO O NIÑA, ¿IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Estos bebés nacieron con las mismas oportunidades, pero las expectativas educativas y profesionales de los niños y las niñas son diferentes. Cuando crezcan, el niño ganará, de media, en torno a un 16% más que la niña.

¿Cuáles son las principales causas de la brecha salarial?

La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social.

La discriminación en el lugar de trabajo

Se dan casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada «discriminación directa», que consiste simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres. Alternativamente, podrían estar causados por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres. Ambos tipos de discriminación están prohibidos por la legislación de la UE, pero lamentablemente aún persisten en algunos lugares de trabajo.

Diferentes empleos, diferentes sectores

Las mujeres y los hombres desempeñan trabajos diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes. En el sector sanitario, las mujeres constituyen el 80% de todos los trabajadores. Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres.

El hecho de que las mujeres soporten el peso del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de los niños hace que tiendan a trabajar un menor número de horas. Asimismo, trabajan generalmente en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral y familiar. Como resultado, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, y tienen mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y de no ser designadas para puestos de responsabilidad.

Prácticas laborales y sistemas salariales

A las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, por ejemplo en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. Las distintas formas de remuneración para los empleados (por ejemplo, mediante pagas extra, prestaciones y complementos por rendimiento), así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino. A menudo, esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios. Este «techo de cristal», como se le ha denominado, impide que las mujeres alcancen los puestos de mayor retribución.

La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres

Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Esto se traduce en peores condiciones de remuneración para las mujeres. Por ejemplo, los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres, a menudo reciben una valoración más favorable que otros trabajos realizados más bien por mujeres. Por ejemplo, una cajera de un supermercado gana menos que un hombre que trabaja en el almacén del supermercado.

Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios. Por ejemplo, cuando las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones predominantemente femeninas, como la limpieza, tienden a ganar menos que los hombres que tienen capacidades equivalentes en ocupaciones predominantemente masculinas, como la recogida de basura.

Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas. Por ejemplo, una enfermera gana menos que un técnico en medicina (varón), a pesar de que ambos poseen un nivel de cualificación comparable. Estos factores pueden originar una predisposición basada en el género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres.

La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel

Las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía. Solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel. En 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8% de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4,8% de los puestos de dirección de dichas juntas. La proporción de mujeres en el cargo de consejero delegado fue todavía más baja, en un 2,8%⁶.

Tradiciones y roles de género

Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana. Dichas tradiciones y roles de género pueden influir, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas. Hay estudios que demuestran que las mujeres que ocupan puestos de alto nivel en sectores con predominio femenino reciben salarios considerablemente más bajos que las mujeres situadas en lo alto del escalafón en sectores típicamente masculinos⁷.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Las mujeres trabajan menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado.

Las oportunidades que las mujeres tienen para poder progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario también se ven afectadas por sus responsabilidades familiares. La brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos y cuando trabajan a tiempo parcial.

Las mujeres ocupan más tiempo que los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de personas, mientras que son pocos los hombres que se acogen a una baja parental o trabajan a tiempo parcial. Aunque los hombres pasan más horas que las mujeres en el lugar de trabajo, si se suman las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas que realiza una mujer, el resultado es una jornada laboral considerablemente más larga que la de los hombres.

¿Qué beneficios tendría eliminar la brecha salarial?

La creación de una sociedad más justa e igualitaria

Una mayor igualdad entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No solo se evitaría el riesgo de que las mujeres cayeran víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación.

La creación de empleos de calidad

Las mujeres tienen cada vez mayores expectativas respecto a su carrera profesional, por lo que, si las empresas quieren atraer a los mejores talentos, la igualdad en el trabajo se hace indispensable. Para ello es muy importante crear empleos de calidad y formar una mano de obra altamente motivada. Los empleos de calidad son cruciales para poder construir un entorno de trabajo positivo en que a todos los trabajadores se les valore por su trabajo.

Con ello se benefician las empresas, los trabajadores y la economía

Los empresarios pueden obtener beneficios si utilizan los talentos y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz, por ejemplo valorando las capacidades de la mujer y diseñando políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de formación y desarrollo profesional.

Las mujeres poseen capacidades y talentos a los que no se les suele sacar partido en el lugar de trabajo, por lo que su potenciación puede ayudar a las empresas a hacer frente a la falta de ideas. Valorar a las mujeres por el trabajo que realizan y ofrecerles una remuneración justa por sus competencias y su potencial puede hacer mejorar el rendimiento y la eficacia de una empresa, por ejemplo, al atraer y retener al personal mejor cualificado y preparado, y al ofrecer una imagen positiva a los clientes.

Las empresas que aplican planes y estrategias de igualdad en sus lugares de trabajo ofrecen el mejor ambiente posible para el trabajador, independientemente de cuál sea su sexo. Tener un buen ambiente de trabajo ayuda a una empresa a atraer clientes, a mejorar su rendimiento y a impulsar el espíritu competitivo. Los trabajadores que tienen mayor confianza en sí mismos y que se sienten valorados por las funciones que realizan tienden a ser más innovadores y productivos en su trabajo.

La disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones

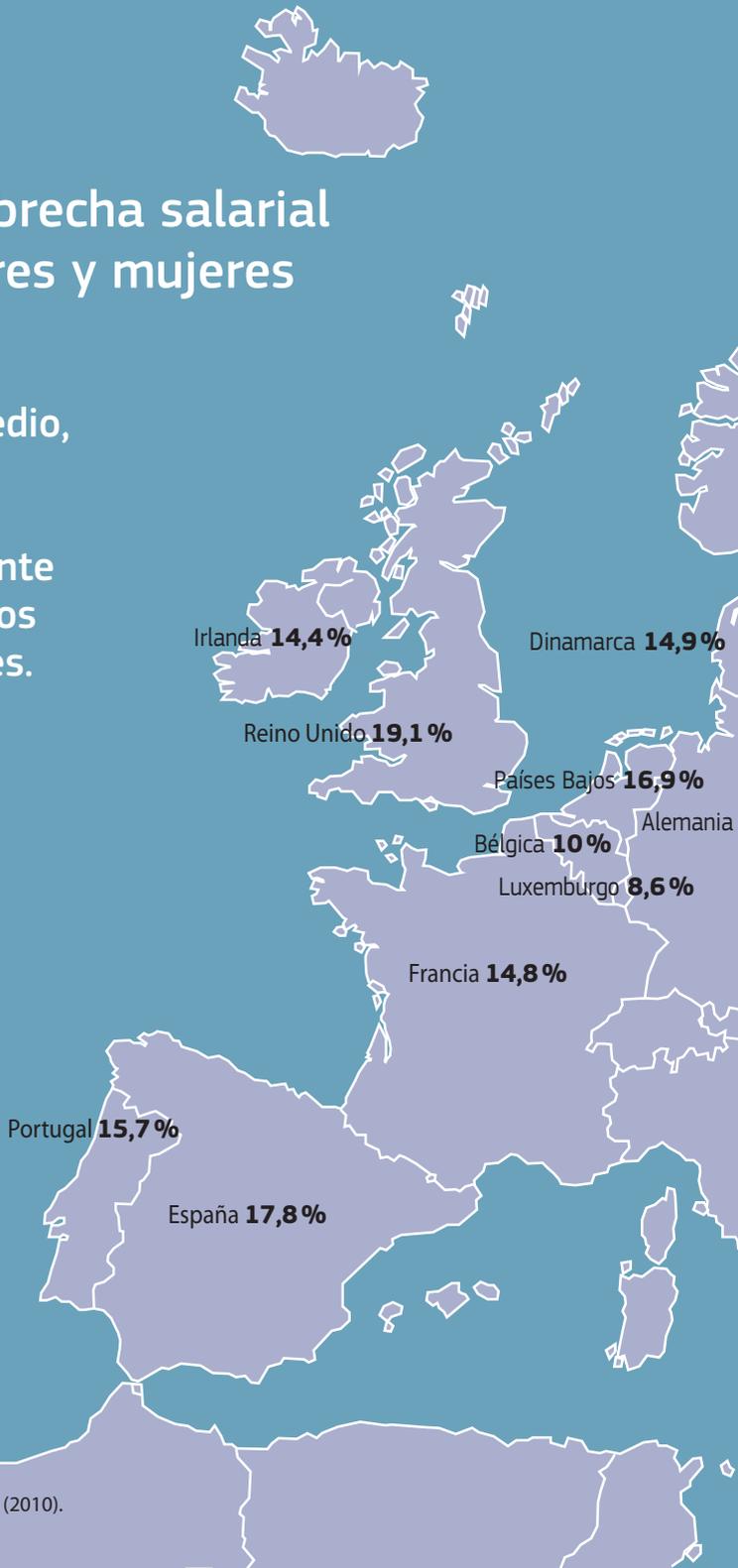
En una organización en la que se garantiza que los empleados recibirán igual retribución por un trabajo del mismo valor, los empresarios evitarán reclamaciones por discriminación y prácticas laborales injustas. Así se evitará el emplear tiempo y dinero en atender a demandas y procesos judiciales posteriores.

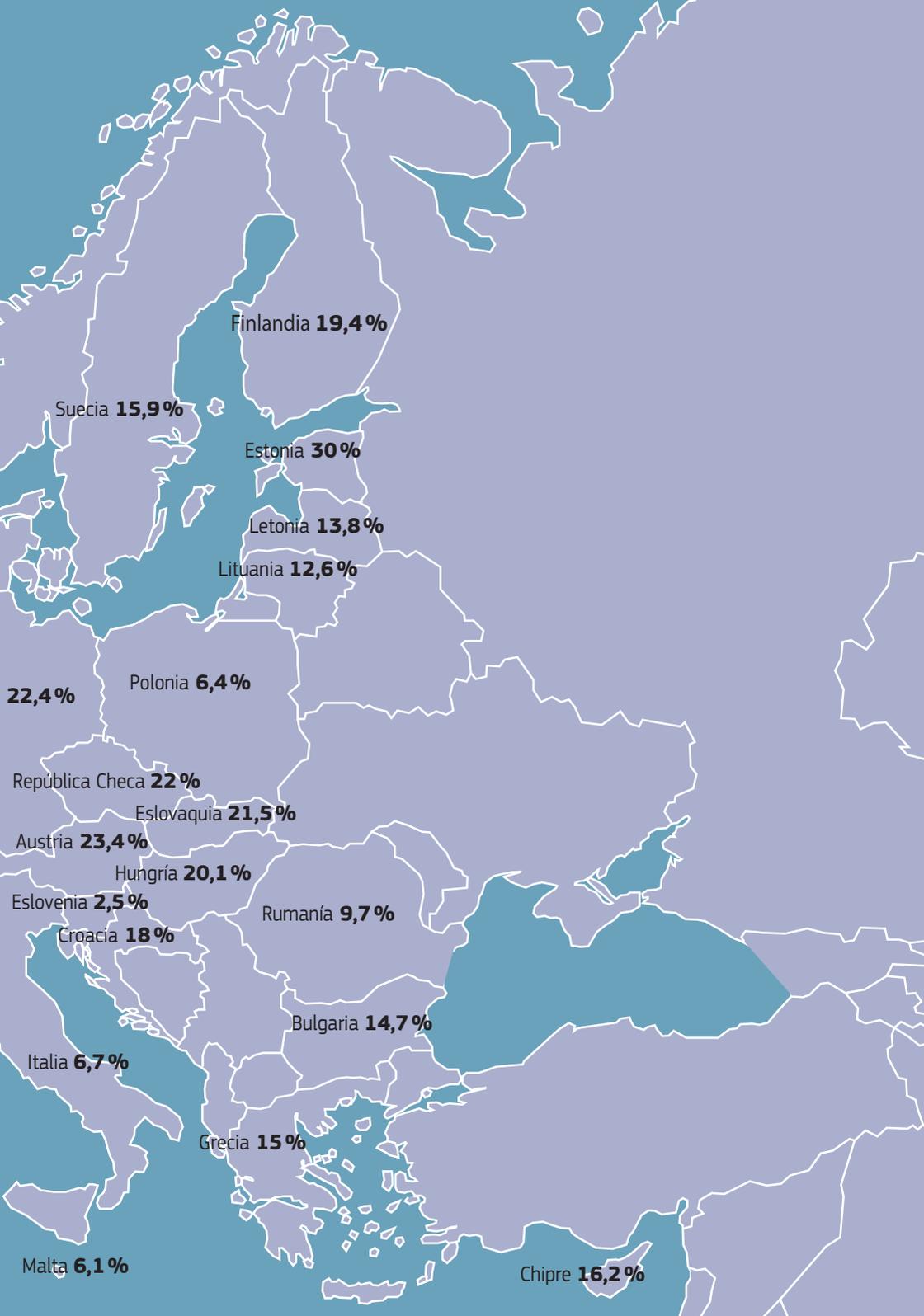
Una base para la recuperación y el crecimiento económicos

Durante la crisis financiera y económica, la participación de la mujer en la economía y su contribución a las finanzas familiares han aumentado. Por ello, es muy importante mantener vivas las cuestiones de la igualdad de género y de la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que contribuyen a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica.

Mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE-28

Por término medio, las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16,4% menos que los hombres.







¿NUESTRO TRABAJO ESTÁ IGUALMENTE VALORADO?

Las mujeres tienen unas cualificaciones tan buenas o mejores que las de los hombres, pero a menudo sus capacidades no son igual de valoradas y sus avances profesionales son más lentos. Esto da lugar a una diferencia salarial entre mujeres y hombres que de media se sitúa sobre el 16% en la Unión Europea.

¿Qué hace la UE al respecto?

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido desde hace mucho tiempo una prioridad para la UE. El compromiso de la UE para eliminar la brecha salarial tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957. Hoy en día, existe una base jurídica para la acción de la UE en virtud del Tratado de Lisboa, junto al compromiso sobre igualdad de género adquirido tras la ratificación de la Carta de los Derechos Fundamentales. La acción de la UE tiene también como objetivo cambiar la percepción sobre los roles de género en diferentes ámbitos: la escuela, el hogar, el lugar de trabajo y la sociedad en general.

La promoción de la igualdad de género, así como un mayor aprovechamiento de los talentos y capacidades de las mujeres, son fundamentales para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres y para cumplir los objetivos de la Estrategia Europa 2020, la estrategia de crecimiento de la UE para esta década. La Estrategia tiene como objetivos la creación de más y mejores puestos de trabajo, conseguir una tasa de empleo más elevada para las mujeres, como parte del objetivo general del 75 % para todos los ciudadanos entre 20 y 64 años, y garantizar que se reduzca en 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social para 2020.

La reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres es prioritaria en distintos ámbitos políticos. Por ejemplo:

- El Pacto Europeo por la Igualdad de Género aprobado por los líderes de la UE en 2011.
- El Marco de acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres acordado entre los interlocutores sociales europeos en 2005.

La Comunicación sobre la brecha salarial salariales entre hombres y mujeres de 2007

Una Comunicación adoptada por la Comisión Europea en 2007 sobre las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres propuso una serie de medidas para abordar el problema. Entre se ellas se incluían las siguientes propuestas: mejorar la aplicación de la legislación en vigor; luchar contra la brecha salarial en las políticas de empleo; promover la igualdad de salario entre los empresarios y a través de la cooperación social; y apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala en la UE.

La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los objetivos fundamentales de la «Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)». La Estrategia establece líneas de actuación en cinco ámbitos: la economía y el mercado laboral; la igualdad salarial; la igualdad en los puestos de alto nivel; la forma de abordar la violencia de género; y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE.

La Directiva sobre igualdad de retribución para un trabajo de igual valor⁸

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde 1957 y se ha incorporado a la Directiva 2006/54/CE (refundición).

Una de las prioridades de la Comisión para los próximos años será el seguimiento de la correcta aplicación y observancia de las disposiciones en materia de igualdad de retribución de la Directiva 2006/54/CE y el apoyo a los trabajadores, los Estados miembros y otras partes interesadas mediante orientaciones sobre la correcta aplicación y observancia de las normas vigentes. En este contexto, la Comisión publicó en diciembre de 2013 un informe⁹ sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

Este informe se centra en particular en la evaluación de la aplicación práctica de las disposiciones relativas a la igualdad de retribución. Incluye un resumen de la jurisprudencia más destacada en materia de igualdad salarial, así como una sección sobre los sistemas de clasificación de empleos y ejemplos de acciones nacionales¹⁰.

En marzo de 2014, la Comisión publicó una recomendación en la que hace hincapié en la transparencia salarial. La recomendación pretende proponer medidas a los Estados miembros para facilitar la transparencia de los salarios en las empresas, como por ejemplo mejorar la facilidad de acceso de los empleados a información sobre sus salarios o establecer sistemas de información de pagas y sistemas de clasificación de puestos no discriminatorios por razón de sexo en las empresas.

La igualdad vale la pena

Para apoyar a las empresas a hacer frente a la igualdad salarial entre los sexos, la Comisión llevó a cabo el proyecto «La igualdad vale la pena» durante 2012 y 2013. Su objetivo era sensibilizar al público sobre los argumentos económicos a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial; es decir, un mejor acceso al potencial que las mujeres brindan a la fuerza de trabajo en un contexto de cambios demográficos y escasez de personas cualificadas.

Se organizó un total de 39 actos (talleres nacionales en 34 países, un Foro de Empresas el 21 de marzo de 2013, 4 cursos sobre la igualdad salarial) y se produjo material de apoyo (manuales de formación, guías sobre buenas prácticas, material de información). Grandes empresas y partes interesadas (interlocutores sociales europeos y nacionales, asociaciones empresariales, autoridades y expertos nacionales) participaron en las distintas actividades.

Existe un sitio web con información adicional sobre esta iniciativa¹¹.

Día Europeo de la Igualdad Salarial

El 5 de marzo de 2011, la Comisión Europea celebró el primer Día Europeo de la Igualdad Salarial. El segundo se celebró el 2 de marzo de 2012 y el tercero tuvo lugar el 28 de febrero de 2013. En 2014, el cuarto Día Europeo de la Igualdad Salarial fue el 28 de febrero. El Día Europeo de la Igualdad Salarial es un evento anual destinado a sensibilizar al público acerca del hecho de que la brecha salarial entre mujeres y hombres todavía existe y que las mujeres deben trabajar más horas que los hombres para ganar lo mismo. Su fecha varía cada año, dependiendo de la brecha salarial media de la UE. El cambio de la fecha del Día Europeo de la Igualdad Salarial representa una ligera reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.



¿TENER UN HIJO PERJUDICARÁ MI CARRERA?

Como las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa, las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera profesional y trabajan menos horas que los hombres. Esto provoca carreras profesionales peor remuneradas: la diferencia salarial entre mujeres y hombres se sitúa, de media, en torno al 16% en la Unión Europea.

Información sobre acciones para combatir el problema de la brecha salarial a escala nacional

La solución definitiva a la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece fundamentalmente en manos de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales. La UE puede colaborar, pero las soluciones deberían desarrollarse a nivel nacional. La opinión pública en cada uno de los Estados miembros de la UE también está llamada a desempeñar un papel importante. Los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales han adoptado un amplio abanico de medidas para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. A continuación se ofrecen algunos ejemplos.

Estrategias en pro de la igualdad de género y la igualdad salarial

Varios países han desarrollado estrategias en pro de la igualdad de género, que incluyen medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por ejemplo:

- En Estonia, se aprobó en 2012 un plan de acción para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. El plan contempla cinco medidas principales: 1) mejorar la aplicación de la Ley de igualdad de género vigente (por ejemplo, mejora de la recopilación de estadísticas, campañas de sensibilización, apoyo a la labor del Comisario de Igualdad de Género y de Trato etc.); 2) mejorar la conciliación entre la vida familiar, la vida laboral y la vida privada (por ejemplo, colaboración con los empresarios); 3) promover la integración de la perspectiva de género, en particular en el ámbito de la educación; 4) reducir la segregación de género; 5) analizar las prácticas y los sistemas salariales de las organizaciones del sector público y mejorar la situación cuando sea necesario. Se hace hincapié en que la brecha salarial entre hombres y mujeres es una cuestión compleja y en que es necesario adoptar medidas simultáneas en todos los ámbitos pertinentes¹².
- En Finlandia, el programa tripartito de igualdad salarial para el período 2006-2015¹³ pretende reducir la brecha salarial del 20 % al 15 %, así como aplicar el principio de «igualdad de retribución para un mismo trabajo». El programa contempla acciones en materia de eliminación de la segregación, desarrollo de sistemas salariales, medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres y llamamientos a los interlocutores sociales para que celebren acuerdos destinados a reducir la brecha salarial.
- En Portugal, el Cuarto Plan de Igualdad incluye entre sus objetivos la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y la introducción de planes de igualdad en las empresas¹⁴.

- En Lituania, las políticas en materia de igualdad de género se recogen en el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres para el período 2010-2014. Un número considerable de medidas están destinadas a mejorar la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Una de las prioridades consiste en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres e incluye medidas para aumentar los salarios en los sectores con predominio femenino, como la educación, las artes y la cultura, y el trabajo social¹⁵.

Informes sobre igualdad de género

Algunos países han llevado a cabo informes de investigación en torno a la cuestión de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por ejemplo:

- Desde 2007, el Gobierno de Bélgica publica un informe anual titulado «La brecha salarial entre hombres y mujeres en Bélgica»¹⁶, que elabora el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en el que se presentan estadísticas que se corresponden con los indicadores oficiales europeos.

Planes de igualdad de género en las empresas y auditorías con el objeto de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

Los planes de igualdad de género y las auditorías permiten a las empresas medir sus avances en la aplicación de medidas a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial. En algunos casos existe un requisito legal para llevar a cabo dichos planes, mientras que en otros casos se hace de forma voluntaria. Por ejemplo:

- En Suecia, la Ley sobre la discriminación de 2009¹⁷ obliga a empresarios y trabajadores a esforzarse para alcanzar la igualdad y prevenir diferencias salariales y otras condiciones laborales entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que se considera igual o con el mismo valor. Asimismo deben promover mayores oportunidades de igualdad salarial para mujeres y hombres. Por último, la Ley establece la obligación de que los empresarios realicen una encuesta salarial cada tres años para detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres, y diseñar un plan de acción de igualdad salarial, aplicable a las empresas (si tienen 25 trabajadores o más).
- En Austria, el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral¹⁸ establece la obligación de que las empresas publiquen sus informes sobre igualdad salarial. Las empresas deben elaborar informes sobre los ingresos de su personal cada dos años. Estos informes deben indicar el número de hombres y mujeres pertenecientes a cada categoría, así como el ingreso medio o mediano, ajustado al tiempo de trabajo, de las mujeres y hombres de la categoría respectiva. El objetivo es aumentar la transparencia de los ingresos y adoptar medidas encaminadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los informes sobre igualdad salarial son obligatorios para las empresas con más de 1 000 trabajadores a partir de 2011 en

relación con el año 2010, para las empresas con más de 500 trabajadores a partir de 2012, para las empresas con más de 250 trabajadores a partir de 2013 y con más de 150 empleados a partir de 2014¹⁹.

- El 22 de abril de 2012, Bélgica adoptó una ley para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Con arreglo a esta normativa, la brecha salarial y de costes laborales entre hombres y mujeres debe indicarse en la auditoría anual («bilan social») de las empresas. Estas auditorías anuales se transmitirán al banco nacional y se hará pública la información correspondiente. Aparte de ello, la ley establece que las empresas con más de 50 trabajadores deben realizar cada dos años un análisis comparativo de la estructura salarial de sus trabajadores y trabajadoras. Si este análisis indica que las mujeres ganan menos que los hombres, la empresa estará obligada a presentar un plan de acción. Por último, si se sospecha que existe discriminación, las mujeres pueden acudir al mediador de su empresa para determinar si realmente existe un diferencial retributivo y, en tal caso, tratar de encontrar una solución transaccional con el empresario²⁰.

Legislación específica y acuerdos colectivos

Algunos países han establecido disposiciones relativas a la transparencia salarial o los acuerdos colectivos y la igualdad salarial. Por ejemplo:

- En Portugal, casi todos los empresarios tienen la obligación de reunir cada año información de los registros de personal de la empresa para el Ministerio competente en materia de trabajo y empleo sobre diversos aspectos de sus condiciones de trabajo, entre ellas, las remuneraciones. Los registros de personal se presentan a las autoridades de inspección de trabajo (ACT), a los sindicatos o comités de empresa (previa solicitud con suficiente antelación), y a los representantes de los empresarios presentes en la Comisión Permanente de Concertación Social (CPCS). Previamente, los registros de personal deben ponerse a disposición de los trabajadores. El Consejo de Ministros aprobó una Resolución el 8 de marzo de 2013²¹, en la que decidía adoptar algunas medidas que garanticen y promuevan la igualdad de oportunidad y resultados entre mujeres y hombres en el mercado laboral, incluida la eliminación de las brechas salariales. Entre las medidas se encuentran el desarrollo y la difusión de un informe sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres dividida por sectores.
- En Francia, la Ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres de 2006²² establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de género y exige que las empresas realicen informes sobre las políticas salariales y sobre los planes que han elaborado para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. El gobierno francés ha endurecido las sanciones existentes contra las empresas de 50 empleados o más que no respeten sus obligaciones respecto a la igualdad de género²³. Por primera vez, se ha condenado a dos empresas en abril de 2013 por no cumplir la legislación sobre la igualdad de retribución.

Herramientas para aumentar la transparencia de los sistemas salariales e identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres

La transparencia de los sistemas salariales es un factor crucial para la aplicación de la igualdad salarial. Existen herramientas que contribuyen a garantizar esa transparencia. Por ejemplo:

- En Alemania²⁴, Luxemburgo²⁵ y Suiza²⁶ se ha desarrollado una herramienta en línea, Logib, que permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y personal y comprobar si los empleados de ambos sexos reciben los mismos salarios. Con esta herramienta se prevé, asimismo, elaborar informes que analicen las razones de la brecha salarial entre hombres y mujeres y proponer medidas para luchar contra dichas diferencias.
- En Austria se ha creado una «Calculadora de sueldos y salarios» que facilita información actualizada y de fácil acceso sobre los salarios habituales en un sector o localidad. La calculadora entró en servicio en octubre de 2011²⁷ y forma parte del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral.

Días de la Igualdad Salarial²⁸

Varios países celebran con regularidad Días de la Igualdad Salarial. Muchos de ellos son organizados por la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales²⁹. Entre las actividades realizadas se incluyen la entrega de folletos informativos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, la organización de diversos eventos y la celebración de reuniones con representantes gubernamentales. He aquí algunos ejemplos:

- Bélgica fue el primer país europeo que organizó un Día de la Igualdad Salarial en 2005. Los tres sindicatos más grandes han organizado el Día de la Igualdad Salarial en los últimos años. Emplean campañas con carteles humorísticos, anuncios en radio y televisión, pancartas, chapas, panfletos, un sitio web específico, redes sociales, vídeos, etc. En 2013, el Día de la Igualdad Salarial se celebró por novena vez³⁰.
- En la República Checa, Mujeres Empresarias y Profesionales organiza un Día de la Igualdad Salarial desde 2010. El 24 de abril de 2013 tuvo lugar el cuarto Día de la Igualdad Salarial en la República Checa. Se celebraron una conferencia de expertos y una actividad de asesoría, donde 31 empresarias y directivas compartieron sus experiencias con cerca de 600 mujeres jóvenes. Durante todo el día se distribuyeron las tradicionales bolsas rojas con el logotipo del acto³¹.
- En Estonia, el Día Nacional de la Igualdad Salarial de 2013 se celebró el 11 de abril. La principal promotora de actividades es Mujeres Empresarias y Profesionales de Estonia. La acción tradicional consistente en servir platos de salmón con o sin eneldo a distintos precios, para demostrar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Estonia, seguirá siendo la misma, prestando especial atención a los jóvenes y los empresarios. Mujeres Empresarias y Profesionales tiene previsto seguir recogiendo las opiniones y experiencias de los ciudadanos y prestar especial atención a los sistemas salariales transparentes y equitativos, que es el principal mensaje de toda la campaña de 2013³².

- En España, el Día de la Igualdad Salarial tiene lugar el 22 de febrero. El Ministerio responsable de las políticas de igualdad y no discriminación creó un logotipo institucional. Para conmemorar este día, los billetes de lotería del sorteo de esta fecha reproducen el logotipo. Asimismo se han publicado sellos postales específicos el 22 de febrero para apoyar el Día Nacional de la Igualdad Salarial³³.

Orientaciones para comprender y aplicar el principio de igualdad salarial. Métodos de evaluación o clasificación de empleos libres de preferencias de género

La evaluación de empleos libre de preferencias de género es muy importante para garantizar que se otorga el mismo valor al trabajo realizado por hombres y mujeres. Por ejemplo:

- En Portugal se ha elaborado un método para la evaluación de empleos libre de preferencias de género en el sector de la hostelería, en el marco del proyecto denominado «Reevaluación del trabajo para promover la igualdad de género». Este método ha permitido evaluar y comparar los empleos en que predominan los hombres y los empleos en que predominan las mujeres a fin de determinar si la diferencia salarial entre ellos es resultado de una valoración injusta del trabajo de las mujeres y una discriminación. Se ha elaborado también una guía³⁴ para la aplicación de una evaluación de empleos libre de preferencias de género, así como un manual de formación³⁵.
- En 2011, el Reino Unido publicó el Código de Prácticas Obligatorias sobre igualdad salarial³⁶ (Statutory Code of Practice on equal pay), una guía técnica que ilustra los casos y la forma en que la legislación sobre igualdad salarial puede influir en situaciones de la vida real. Se trata de una herramienta dirigida principalmente a abogados, personal de departamentos de recursos humanos, juzgados y tribunales.

Distintivos, cartas de derechos y premios en pro de la igualdad

En 2010, la Comisión Europea publicó un estudio que recogía un inventario de los instrumentos no legislativos destinados a promover la igualdad de género en las empresas europeas³⁷. Algunos de estos instrumentos toman en consideración como factor la brecha salarial entre hombres y mujeres. Suiza ofrece el ejemplo más claro de un certificado de empresa sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres:

- En Suiza, las empresas obtienen un logotipo que certifica la igualdad de retribución si demuestran que han aplicado una política de salario justo entre mujeres y hombres³⁸.



¿A UN MISMO TRABAJO, UNA MISMA PENSIÓN?

Los salarios por hora de las mujeres son, de media, en torno a un 16% inferiores a los de los hombres. Estos ingresos más bajos, entre otros motivos, repercuten sobre los derechos de pensión futuros y pueden provocar que más mujeres que hombres sufran pobreza tras la jubilación.

Referencias e información adicional

- 1 La diferencia de retribución media entre hombres y mujeres en la UE era del 17,3% en 2008; los datos más recientes disponibles para 2011 son del 16,2%.
- 2 Los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres están elaborados con la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios, que desarrolla Eurostat cada cuatro años.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grgpg2_esms.htm
- 3 Eurostat, 2010.
- 4 Eurostat, 2012.
- 5 Eurostat, 2012.
- 6 Base de datos de la Comisión Europea sobre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- 7 Busch A and Holst E, 2011 – «Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions, German Institute for Economic Research».
- 8 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); DO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36.
- 9 COM(2013) 861 final.
- 10 SWD(2013) 512 final.
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 Instituto para la igualdad de hombres y mujeres, Bélgica <http://igvm-iefh.belgium.be/>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000816849&dateTexte=&categorieLien=id>
- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>

- 24 Herramienta Logib-d, Alemania <http://www.logib-d.de>
- 25 Herramienta Logib, Luxemburgo http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire/
- 26 Herramienta Logib, Suiza <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Días de la Igualdad Salarial en la UE
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 Bélgica <http://www.equalpayday.be/>
- 31 República Checa <http://www.equalpayday.cz/>
- 32 Estonia <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 España http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 «Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace»
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
- 38 Suiza <http://www.equalsalary.org/>

Comisión Europea – Dirección General de Justicia

Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2014 — 24 pp. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36093-0

doi:10.2838/48278

Sitio web sobre la igualdad salarial
entre hombres y mujeres

<http://ec.europa.eu/equalpay>

Sitio web sobre la igualdad salarial
entre hombres y mujeres
<http://ec.europa.eu/equalpay>

