COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 20.11.2017
COM(2017) 671 final

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia

Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de retribución está consagrado en los Tratados de la UE desde 1957 y está incorporado en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (en lo sucesivo, «la Directiva»)[1]. De conformidad con el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Directiva dispone que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. Este principio también se aplica a los sistemas de clasificación profesional utilizados para determinar la retribución y se ha incorporado a los ordenamientos jurídicos nacionales de todos los Estados miembros.

Si bien el principio de igualdad de retribución forma parte integrante de los Tratados desde hace casi sesenta años y, desde entonces, ha ido desarrollándose en las legislaciones nacionales y de la UE, el informe de la Comisión de 2013 sobre la aplicación de la Directiva en los Estados miembros[2] concluyó que la aplicación práctica de las cláusulas relativas a la igualdad de retribución en los Estados miembros es uno de los aspectos más problemáticos. El informe señalaba que los principales obstáculos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución son los siguientes: la falta de transparencia en los sistemas de remuneración; la falta de seguridad jurídica en relación con el concepto de trabajo de igual valor, ya sea porque este concepto no está definido o por la ausencia de criterios de evaluación claros para comparar diferentes puestos de trabajo; y los obstáculos procesales.

La falta de una aplicación correcta del principio de igualdad de retribución alimenta la alta y persistente brecha salarial entre hombres y mujeres, que actualmente se sitúa en un 16,3 % en el conjunto de la UE[3]. La discriminación salarial por razón de género, es decir, el hecho de que las mujeres cobren menos que los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, es uno de los principales factores que contribuyen a la brecha salarial general entre hombres y mujeres, junto con otros factores como la segregación profesional y vertical[4].

En marzo de 2014, la Comisión Europea aprobó una Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (en lo sucesivo, «la Recomendación»)[5]. La Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarles a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente brecha salarial de género, centrándose en medidas destinadas a mejorar la transparencia salarial pero sin limitarse a ellas.

---

1 DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

2 COM(2013) 861 final.

3 Eurostat 2015.

4 La brecha salarial de género está causada por varios factores complejos, como la discriminación, la segregación profesional y vertical, la escasa representación de la mujer en cargos directivos, las tradiciones y los estereotipos, así como el desigual reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

5 C(2014) 1405 final.

Se invitó a los Estados miembros a comunicar a la Comisión las medidas adoptadas para aplicar la Recomendación a más tardar el 31 de diciembre de 2015[6]. El presente informe se basa en gran medida en la información facilitada por aquellos[7]. También incluye información procedente de partes interesadas importantes, en particular los interlocutores sociales europeos[8] que fueron consultados sobre la aplicación de la Recomendación a nivel nacional en octubre de 2015.

Este informe se basa, además, en la información sobre la aplicación de la Recomendación recibida de los organismos nacionales para la igualdad establecidos en virtud de la Directiva[9], así como en información facilitada por la red de expertos jurídicos de la Comisión en el ámbito de la igualdad de género.

Un seminario de aprendizaje mutuo sobre la brecha salarial de género, celebrado los días 20 y 21 de octubre de 2016[10], facilitó más información sobre la aplicación práctica de la presente Recomendación y la incidencia de las medidas nacionales para abordar la discriminación salarial y la brecha salarial de género, incluidas las medidas sobre transparencia salarial.

La reducción de la brecha salarial de género es un asunto prioritario para la Comisión, según lo establecido en el marco del Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019[11]. El Compromiso estratégico enumera, como una de las acciones clave para lograr este objetivo, la mejora de la aplicación y el cumplimiento del principio de igualdad de retribución mediante la evaluación de la Directiva y teniendo en cuenta, entre otras cosas, la mejora de la transparencia salarial, sobre la base de un informe sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros para aplicar la Recomendación.

La Comisión observa que la transparencia salarial no es la única medida que podría contribuir a reducir la brecha salarial de género. Con el fin de hacer frente a la brecha salarial de género desde todos los ángulos posibles, el presente informe es parte de un plan de acción más amplio en el que la Comisión traduce su compromiso en ese sentido. El plan de acción incluye un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial de género, tanto iniciativas legislativas como no legislativas que se refuerzan mutuamente.

Además, la Comisión supervisa la situación económica en los Estados miembros mediante el ejercicio del Semestre Europeo y apoya la labor de los Estados miembros para hacer frente a la brecha salarial de género, recomendando en su caso a los Estados miembros que aborden esta cuestión específica o algunas de sus causas profundas, como la falta de inversión en el cuidado de los niños o desincentivos fiscales que impiden a la segunda fuente de ingresos familiares, principalmente las mujeres, trabajar o trabajar más. En 2017, la brecha salarial de género y los problemas que contribuyen a ella se abordaron en los informes nacionales de nueve Estados miembros[12]. En mayo de 2017, la Comisión publicó recomendaciones

---

6 De acuerdo con el punto 18 de la Recomendación.

7 Veintiséis Estados miembros (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) facilitaron información sobre la aplicación de la Recomendación.

8 La Confederación Europea de Sindicatos (CES), el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP), la Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope) y la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME). En junio de 2016 tuvo lugar un taller técnico para seguir debatiendo sus observaciones y la aplicación de las medidas propuestas en la Recomendación.

9 Según recoge la red europea de organismos nacionales para la igualdad (Equinet).

10 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

12 DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

específicas para cada país centradas en la inversión en servicios de guardería y los desincentivos fiscales, así como en otras medidas que abordan la brecha salarial de género[13].

El presente informe evalúa la aplicación por los Estados miembros de las medidas propuestas en la Recomendación y la eficacia de su aplicación.

2. APLICACIÓN DE MEDIDAS SOBRE TRANSPARENCIA SALARIAL EN LOS ESTADOS MIEMBROS

La transparencia salarial es fundamental para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución en la práctica. Pone de manifiesto un posible sesgo en función del género o discriminación en la estructura retributiva de una empresa o industria y permite a los trabajadores, empresarios o interlocutores sociales adoptar las medidas oportunas. El conocimiento de los distintos niveles salariales dentro de una empresa puede facilitar que una persona denuncie la discriminación salarial ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

La Recomendación presenta un conjunto de medidas específicas para ayudar a los Estados miembros y otras partes interesadas a diseñar un enfoque adaptado para mejorar la transparencia salarial. Las cuatro medidas principales que propone en relación con la transparencia salarial son: el derecho de las personas a solicitar información sobre los niveles salariales; los informes a nivel de las empresas; las auditorías salariales; y la inclusión de la igualdad de retribución en la negociación colectiva[14]. Se anima a los Estados miembros a que apliquen las medidas más adecuadas en vista de sus circunstancias específicas, que deberían incluir al menos una de estas medidas básicas.

A pesar de la adopción de la Recomendación, solo once Estados miembros disponen actualmente de legislación en vigor sobre transparencia salarial[15]. De entre esos Estados miembros, tan solo seis han adoptado nuevas medidas de transparencia salarial o han mejorado las medidas previamente existentes después de la adopción de la Recomendación[16]. La mayoría de ellos incluía una de las cuatro medidas básicas de transparencia salarial de la Recomendación. Cinco de ellos[17] han incluido más de una de las medidas básicas, y solo un Estado miembro[18] tiene las cuatro medidas consagradas en su marco jurídico nacional. En tres Estados miembros[19], se están preparando nuevas medidas en materia de transparencia salarial, algunas de las cuales se encuentran en fases iniciales de negociación y otras a punto de ser aprobadas por los Parlamentos nacionales.

---

13 En particular en Estonia.

14 La Recomendación establece que la divulgación de toda información que incluya datos personales de conformidad con estas medidas debe realizarse de conformidad con las normas nacionales en materia de protección de datos, en particular las disposiciones de aplicación de la Directiva 95/46/CE. A partir del 25 de mayo de 2018, los datos estarán protegidos en virtud del Reglamento [Reglamento (UE) 2016/679] del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

15 AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE y UK.

16 Por ejemplo DE, FR, FI, LT y UK.

17 AT, BE, FI, FR y SE.

18 Suecia.

19 IE, IT y NL.

2.1. DERECHO DE LOS EMPLEADOS A OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LOS NIVELES SALARIALES

El hecho de permitir a los empleados solicitar información sobre los niveles salariales para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosada por género y que incluya los componentes variables o complementarios, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios[20], hace que la política salarial de una empresa u organización sea más transparente[21]. Esta información resulta valiosa para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores ya que les ayuda a identificar las brechas salariales de género no patentes y a resolverlas a través del diálogo. Asimismo, hace que sea más fácil para los empleados situar sus niveles salariales en perspectiva dentro de su propia categoría y en comparación con categorías similares. En los casos de discriminación, ello aumenta las posibilidades de éxito de una acción legal ante los órganos jurisdiccionales nacionales, por lo que esta transparencia tendría un efecto disuasorio.

Derecho a la información salarial para los empleados de forma individual

En los casos de presunta discriminación salarial, en tres Estados miembros el empresario está obligado a facilitar al trabajador información sobre los salarios. En Finlandia y en Irlanda, los particulares tienen derecho a dicha información, pero el empresario debe contar con el consentimiento de la persona o las personas cuyos datos salariales se revelan. En Irlanda, el derecho a la información puede solicitarse sobre la base de un cuestionario normalizado en el que el demandante declara que se ha producido una violación del principio de igualdad de retribución.

En Alemania, una ley reciente[22] introdujo el derecho individual a la información para los empleados de empresas con más de doscientos empleados.

En Estonia y Portugal, aunque existen derechos nacionales de información a los trabajadores que obligan a los empresarios a informarles sobre los principales términos de su contrato laboral, incluido el importe del salario, la información salarial que se puede obtener se limita a la retribución propia de cada trabajador.

Derecho a la información salarial para determinados organismos

En algunos Estados miembros, los representantes de los trabajadores y los sindicatos tienen derecho a acceder a la información salarial y las condiciones de empleo de un grupo de empleados, o de un empleado individual, con su consentimiento[23].

En varios Estados miembros[24], los organismos de promoción de la igualdad tienen derecho a solicitar información sobre las retribuciones en casos de supuesta discriminación salarial.

Otras medidas conexas

En algunos Estados miembros, el salario mínimo legal debe indicarse en los anuncios de puestos de trabajo[25].

---

20 Punto 3 de la Recomendación.

21 Cuando la información facilitada implique la divulgación de datos personales, deberá facilitarse de conformidad con las leyes nacionales de protección de datos.

22 Ley relativa a la promoción de la transparencia en materia de estructuras salariales, aprobada el 30 de marzo de 2017.

23 Por ejemplo, en FI o SE a raíz de una denuncia relativa a la igualdad de retribución por parte de un empleado.

24 Por ejemplo AT, EE, FI, NL y SE.

25 Por ejemplo, en Austria.

En el Reino Unido, es ilegal que un empresario impida a sus empleados, a través de cláusulas contractuales o sanciones, revelar o tratar de revelar su retribución a otras personas si el propósito de dicha divulgación es determinar si existe discriminación salarial de género.

2.2. INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO A NIVEL DE EMPRESA

La Recomendación anima a los Estados miembros a establecer medidas que garanticen que los empleadores de empresas u organizaciones con al menos cincuenta trabajadores informen periódicamente a estos, a sus representantes y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos[26]. Tales informes mejoran la transparencia salarial y constituyen una base fiable para los debates sobre las medidas destinadas a aplicar el principio de igualdad de retribución.

En algunos Estados miembros, los empresarios están obligados a presentar periódicamente un informe escrito sobre la situación de la igualdad de género en su empresa u organización, incluidos detalles sobre los salarios[27]. Por ejemplo, en Dinamarca los empresarios con al menos treinta y cinco empleados deben compilar anualmente estadísticas de remuneración desglosadas por sexo para grupos de al menos diez personas de cada sexo con el mismo cargo. Esta información se ofrece a los trabajadores a través de sus representantes.

En Francia, las empresas deben proporcionar datos sobre igualdad de retribución a los representantes del personal en los informes anuales, en particular en el «informe de igualdad de género», obligatorio para las empresas con al menos trescientos empleados y el «informe sobre la situación económica de la empresa», obligatorio para las empresas con al menos cincuenta empleados. Estos informes deben incluir datos referentes a los salarios desglosados por género y categoría profesional.

En Bélgica, las empresas deben elaborar informes sobre la brecha salarial a nivel de empresa cada dos años. Las empresas con un mínimo de cincuenta empleados deben llevar a cabo un análisis detallado de la estructura salarial de su empresa cada dos años, desglosado por género así como por situación, cargo, antigüedad y nivel educativo o de cualificación. Bélgica también obliga a las empresas a preparar un desglose por género de varias secciones de sus informes sociales anuales. En Italia, las empresas con más de cien empleados deben comunicar información sobre igualdad de género, con referencia explícita a los niveles salariales, cada dos años.

En Alemania, una ley reciente introdujo una obligación general de presentación de informes para las grandes empresas relacionada con la promoción profesional de las mujeres y la igualdad de retribución. En el Reino Unido, los empresarios con doscientos cincuenta empleados o más deben publicar determinada información sobre las diferencias salariales de género, en particular en la retribución por hora, las primas y la distribución salarial general[28]. En Lituania, una ley de 2017 obliga a las empresas con más de veinte empleados a proporcionar anualmente a los comités de empresa y los sindicatos datos anónimos sobre el salario medio de su personal, con exclusión de los directivos, por grupo de ocupación y género. Además, las empresas con más de cincuenta empleados deben elaborar un informe relativo a las retribuciones, que especifique la retribución de los empleados por categoría según su cargo y cualificaciones, y ponerlo a disposición de los empleados.

---

26 Punto 4 de la Recomendación.

27 Por ejemplo AT, BE, DE, DK, FR, IT y UK.

28 Ley de Igualdad de 2010 (información sobre la brecha salarial de género) y Regulaciones de 2017.

Varios Estados miembros imponen a los empresarios la obligación más exhaustiva de evaluar periódicamente las prácticas salariales y las diferencias salariales en el contexto más amplio del cumplimiento de una obligación de elaborar un plan de acción para la igualdad de retribución[29]. Estas obligaciones incluyen informes de las empresas sobre la retribución media de las diferentes categorías de empleados o puestos, pero además de la presentación de informes exigen un análisis más profundo de las estructuras salariales, así como medidas de seguimiento para abordar las desigualdades en cuanto a salarios. Este tipo de medidas nacionales se examinan con más detalle en la sección de auditoría salarial del presente informe.

Varios Estados miembros imponen obligaciones de presentación de informes que se aplican exclusivamente al sector público[30].

En dos Estados miembros[31], se están debatiendo nuevas medidas legislativas que prevén obligaciones de información por parte de las empresas.

2.3. AUDITORÍAS SALARIALES A NIVEL DE EMPRESA

La Recomendación anima a los Estados miembros a tomar las medidas adecuadas para garantizar que se realicen auditorías salariales en las empresas y organizaciones que empleen al menos a doscientos cincuenta trabajadores. Dichas auditorías deben incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género. Estas auditorías deben ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores y de los interlocutores sociales, a petición de estos[32]. Las auditorías salariales deberían hacer más sencillo analizar los aspectos de igualdad de género en la retribución, alcanzar conclusiones sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución y determinar las posibles opciones para abordar los problemas detectados. Podrían servir de base para un debate entre empresarios y representantes de los trabajadores sobre la manera de eliminar la discriminación por razón de género en la remuneración.

Los informes salariales suelen servir de base para realizar un análisis más profundo que va mucho más allá de proporcionar datos estadísticos y se basa en información objetiva sobre las estructuras salariales. Como tales, estos informes pueden alimentar acciones de seguimiento como planes de acción para abordar las desigualdades salariales de género identificadas.

Por ejemplo, en Francia los empresarios privados con más de cincuenta empleados están obligados a presentar informes anuales que han de incluir cifras desglosadas por género y por categoría profesional relativas a salarios reales. Además, sobre la base de la información recogida, se debe realizar un análisis de la situación de hombres y mujeres para cada categoría profesional en la empresa en términos de sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y diferencias salariales. Los convenios colectivos y los planes de acción unilaterales deben establecer objetivos de igualdad de género y las medidas específicas que permitan alcanzarlos.

En Suecia, los empresarios con al menos veinticinco empleados están obligados a llevar a cabo una encuesta salarial cada tres años, en la que se evalúen las prácticas en cuanto a remuneración y la brecha salarial de género en la empresa. Sobre esta base, deben elaborar un

29 AT, BE, ES, FI, FR y SE.
30 Por ejemplo HU, FR y UK.
31 IE e IT.
32 Punto 5 de la Recomendación.

plan de acción para corregir y prevenir las diferencias de género injustas en lo que respecta a los salarios y las demás condiciones de trabajo. En Finlandia, las empresas con treinta o más empleados deben preparar planes de igualdad, incluido un estudio sobre los salarios destinado a determinar si existen diferencias salariales por razón de género en el lugar de trabajo. El plan de igualdad debe ofrecer sugerencias sobre la forma de eliminar las diferencias no justificadas. En Alemania, las empresas con más de quinientos empleados deben llevar a cabo auditorías salariales.

En el Reino Unido, las magistraturas de trabajo pueden ordenar a los empresarios llevar a cabo auditorías de igualdad de retribución en los casos en que una persona interponga una demanda judicial con éxito en relación con una violación de las leyes de igualdad de retribución.

En Dinamarca, los empresarios tienen la opción de llevar a cabo un análisis voluntario de la equidad salarial o de informar sobre las estadísticas salariales.

En Estonia e Italia se están debatiendo nuevas medidas en este ámbito. Por ejemplo, en Estonia, el Gobierno tiene la intención de proponer una obligación legal de llevar a cabo auditorías salariales periódicas en el sector público y elaborar planes de acción para la igualdad de género basados en los resultados.

2.4. HACER QUE LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN, EN PARTICULAR LAS AUDITORÍAS SALARIALES, FORME PARTE DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fomentar que los interlocutores sociales debatan sobre la igualdad de retribución en la negociación colectiva u obligarlos a ello es otra manera de aumentar la transparencia salarial y de abordar la brecha salarial de género. Por tanto, la Recomendación anima a los Estados miembros a velar por que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva[33].

La inclusión de la igualdad de retribución en la negociación colectiva cuenta con el firme apoyo de los sindicatos[34].

Cinco Estados miembros[35] disponen de medidas legislativas para garantizar que la cuestión de la igualdad de retribución forme parte del proceso de negociación colectiva.

En Bélgica, los acuerdos interprofesionales firmados por la dirección y los representantes de los trabajadores cada dos años deben incluir medidas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, especialmente haciendo que los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo sean neutrales en términos de género. A nivel sectorial, la ley impone además la obligación de negociar medidas destinadas a reducir la brecha salarial de género en la negociación colectiva. En Francia, las empresas deben incluir la igualdad de género en la negociación colectiva. Los empresarios privados están obligados a negociar objetivos de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a escala sectorial cada tres años, y a nivel de empresa cada año. La aplicación de estas medidas es objeto de un seguimiento por la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNNC). La legislación sueca establece que los empresarios y los trabajadores deben cooperar a fin de evitar y abordar las diferencias salariales. Desde 2007, cuando los interlocutores sociales a nivel federal negociaron marcos salariales específicos

33 Punto 6 de la Recomendación.

34 De conformidad con lo dispuesto en la Resolución 2015 de la CES «La negociación colectiva, nuestra herramienta poderosa para cerrar la brecha salarial de género».

35 BE, DE, FI, FR y SE.

para las mujeres, la brecha salarial de género ha sido un tema crucial durante cada ronda de negociación.

Otros tres Estados miembros[36] prevén medidas voluntarias para fomentar la inclusión de la igualdad de retribución en la negociación colectiva. Estas medidas incluyen la publicación de directrices para la negociación colectiva y la prestación de formación en materia de igualdad de género a los interlocutores sociales.

3. APLICACIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES SOBRE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PREVISTAS EN LA RECOMENDACIÓN

La Recomendación prevé toda una serie de medidas que contribuyan también a la mejora de la igualdad salarial más allá del estricto ámbito del aumento de la transparencia salarial[37]. En esta sección se ofrece información sobre la aplicación, en su estado actual, de algunas de estas medidas en los Estados miembros.

Estadísticas mejoradas

La Recomendación anima a los Estados miembros a mejorar la disponibilidad de datos actualizados sobre la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, proporcionando a Eurostat estadísticas anuales y oportunas.

Varios Estados miembros han informado de que sus institutos nacionales de estadística proporcionan anualmente datos exhaustivos sobre la brecha salarial de género[38]. En España, la obligación de proporcionar estadísticas desglosadas por género está prevista por ley[39] para las autoridades públicas, mientras que la legislación danesa contiene normas sobre las estadísticas salariales desglosadas por sexo aplicables a las empresas[40].

Definición del concepto de «trabajo de igual valor»

La Recomendación anima a los Estados miembros a precisar el concepto de «trabajo de igual valor» en su legislación.

Varios Estados miembros[41] ya ofrecen una definición del concepto de «trabajo de igual valor» en su legislación, indicando un marco analítico o los criterios más importantes para comparar el valor de los distintos puestos de trabajo. En la mayoría de estos casos, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el concepto de igualdad de retribución[42], la legislación enumera las cualificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo como los principales factores para evaluar el valor del trabajo.

---

36 AT, CY y PT.

37 Puntos 7 a 17 de la Recomendación.

38 Por ejemplo CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO y SK.

39 El artículo 20 de la Ley Orgánica n.º 3/2007, de 22 de marzo de 2007, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que la perspectiva de género debe integrarse de forma eficaz en las estadísticas y los estudios.

40 La Ley de igualdad de retribución (Sección 5a) contiene normas sobre las estadísticas salariales desglosadas por sexo. La Ley exige que las empresas con un mínimo de treinta y cinco empleados, que al mismo tiempo tengan un mínimo de diez personas de cada sexo empleadas en el mismo puesto de trabajo, compilen estadísticas salariales desglosadas por sexo o acuerden con los empleados preparar un informe sobre igualdad de retribución, como mínimo, cada tres años.

41 Por ejemplo, CY, CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE y UK.

42 Véanse los asuntos C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08 y C-194/08. Véase también el considerando 9 de la Directiva 2006/54/CE.

Dos Estados miembros informaron acerca de sus planes de introducir una definición explícita del concepto de «trabajo de igual valor» en su legislación[43].

Sistemas de evaluación y clasificación de empleos

La Recomendación anima a los Estados miembros a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos neutrales desde el punto de vista de género.

En algunos Estados miembros, la legislación establece explícitamente la obligación de que los sistemas de evaluación y clasificación de empleos utilizados para determinar la retribución sean neutrales desde el punto de vista de género[44]. Algunos Estados miembros han puesto en marcha herramientas prácticas, como guías y listas de comprobación para una evaluación de los puestos de trabajo sin sesgo de género o programas de formación para los empresarios. Su objetivo consiste en apoyar la aplicación por parte de las empresas de sistemas de evaluación y clasificación de empleos neutrales desde el punto de vista de género.[45]

Control y ejecución

La Recomendación anima a los Estados miembros a garantizar que la aplicación del principio de igualdad de retribución es objeto de un seguimiento constante y que se aplican todas las soluciones posibles para luchar contra la discriminación salarial.

En varios Estados miembros, los servicios de inspección de trabajo a nivel regional o federal controlan la discriminación salarial[46]. Como parte de la administración nacional, estos servicios de inspección se encargan de llevar a cabo las inspecciones, a fin de garantizar el cumplimiento de la legislación. En algunos países, los servicios de inspección de trabajo pueden imponer sanciones administrativas por incumplimiento del principio de igualdad de retribución[47].

En Bélgica, una empresa con al menos cincuenta trabajadores puede designar a un miembro de su personal como mediador, lo que implica que este ofrecerá asesoramiento en la elaboración y ejecución del plan que tiene por objeto desarrollar una estructura salarial neutral desde el punto de vista de género, así como sobre posibles soluciones para abordar las reclamaciones de discriminación salarial por razón de género.

Dos Estados miembros han comunicado la introducción de sanciones específicas para desincentivar la discriminación. En particular, Francia aplica una sanción de hasta un 1 % de la masa salarial a las empresas de más de cincuenta empleados si se produce una violación de las obligaciones de igualdad de retribución. En los Países Bajos, las empresas que practican la discriminación se excluyen de los procedimientos de contratación pública y los contratos existentes con las administraciones públicas se pueden rescindir.

Organismos de fomento de la igualdad

Con arreglo a las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE[48], todos los organismos de fomento de la igualdad proporcionan asistencia independiente a las víctimas de la discriminación salarial. Sin embargo, las tareas y las competencias de los organismos de fomento de la igualdad son muy diversas en los Estados miembros. Tan solo en algunos

43 AT y LT.
44 Por ejemplo AT, BE, CY, IT, LT, PT y SI.
45 Por ejemplo BE, CY, EE, ES, FR, NL y SE.
46 Por ejemplo CY, CZ, ES, FR, LV y PL.
47 Este es el caso, por ejemplo, en Letonia.
48 Artículo 20, apartado 2

Estados miembros[49] el papel de los organismos de fomento de la igualdad incluye la representación o asistencia a los individuos en sus demandas ante los órganos jurisdiccionales nacionales. En otros Estados miembros[50], los organismos de fomento de la igualdad tienen una mayor competencia para conocer de las reclamaciones por discriminación de género y resolver sobre ellas. Si los organismos para la fomento de la igualdad ejercieran en mayor medida sus poderes en la prestación de asistencia independiente a las víctimas de discriminación, sería más sencillo para estas acceder a la justicia y se garantizaría la eficacia del marco jurídico para la igualdad de retribución.

Por tanto, la Recomendación anima a los Estados miembros a velar por que las competencias y mandatos de sus organismos nacionales de fomento de la igualdad cubran cuestiones relacionadas con la discriminación salarial por razón de género, y en particular las obligaciones de transparencia. Además, se insta a los Estados miembros a dar a estos organismos, en su caso, el derecho a acceder a la información sobre las retribuciones y las auditorías salariales.

En algunos Estados miembros[51], el mandato del organismo de fomento de la igualdad abarca también las obligaciones de transparencia de los empresarios relacionadas con la discriminación salarial por razón de género, en particular el derecho a acceder a la información sobre las retribuciones y las auditorías salariales.

4. APLICACIÓN PRÁCTICA E IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE TRANSPARENCIA SALARIAL A NIVEL NACIONAL

No existe un análisis económico detallado disponible de la incidencia exacta de la introducción de medidas de transparencia salarial a nivel nacional. Resulta difícil, por tanto, ofrecer datos cuantificables sobre el impacto de cada medida específica.

No obstante, investigaciones efectuadas a nivel nacional muestran una relación entre estas medidas y la mejora de la situación general en materia de igualdad de retribución e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo en general. Algunos ejemplos que inspiraron la Recomendación de 2014 ilustran algunos de esos impactos[52].

Un ejemplo relacionado con la cuestión del **derecho de los empleados a acceder a información sobre salarios** es Portugal, donde en 2009 se introdujo la obligación de que los empresarios faciliten a los empleados información sobre los salarios medios por categoría de empleado. Las partes interesadas consideran que esto es un motivo importante de que la brecha salarial de género sea relativamente pequeña en dicho país.

La legislación sueca de igualdad de trato introdujo la obligación para los empresarios de emitir un **informe periódico sobre la situación salarial** que incluyera un análisis de las prácticas de retribución y las diferencias salariales por razón de género. Un estudio nacional realizado en 2011 indica que, de las diversas medidas introducidas por el Gobierno, la obligación de elaborar una cartografía de los salarios ha tenido el mayor efecto en la lucha contra la discriminación salarial. Además, un control efectuado por el Defensor de la igualdad concluye que, entre 2006 y 2008, se aplicaron ajustes salariales a aproximadamente seis mil personas en virtud de esta obligación.

---

49 Por ejemplo AT, FI y SE.

50 Por ejemplo BE, FR y NL.

51 Por ejemplo EE, FI y SE.

52 Véase también la evaluación de impacto que acompaña a la Recomendación (SWD(2014) 59 final).

Francia es un ejemplo de **inclusión de la igualdad de retribución en la negociación colectiva**: la legislación adoptada en 2006 obliga a los empresarios y a los sindicatos a debatir una vez al año la cuestión de la brecha salarial de género durante las negociaciones de convenios colectivos a nivel empresarial y sectorial. Como resultado de la introducción de este requisito, la proporción de convenios colectivos que abordan la brecha salarial de género ha aumentado considerablemente (del 3 % en 2007 al 10 % en 2010). Además, la mayoría de estos convenios colectivos no solo contienen un breve diagnóstico de la situación, sino que presentan también indicadores específicos y una lista de medidas para reducir la brecha salarial de género.

Estos ejemplos específicos de la aplicación de acuerdo con tres de las cuatro medidas de transparencia básicas propuestas en la Recomendación y sus repercusiones ponen de manifiesto que las medidas contempladas en la Recomendación tienen el potencial de contribuir a una reducción global de la discriminación salarial y de la brecha salarial de género.

5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

La Recomendación establece el primer conjunto de medidas específicas de transparencia salarial encaminadas a luchar contra la desigualdad de retribución y la persistente brecha salarial de género. Anima a los Estados miembros a introducir al menos una de dichas medidas de mejora de la transparencia para abordar la discriminación salarial. Se trata de un instrumento jurídico no vinculante que no impone obligaciones formales a los Estados miembros.

El análisis de la información facilitada por los Estados miembros y otras partes interesadas revela que, si bien en la mayoría de los Estados miembros existen medidas vigentes destinadas a aumentar la transparencia salarial, en un tercio de los Estados miembros tales medidas son totalmente inexistentes.

Por otra parte, solo un pequeño grupo de Estados miembros han aprovechado la oportunidad de la Recomendación para revisar sus sistemas jurídicos nacionales a fin de reforzar el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres mediante la introducción de medidas de transparencia salarial, tal como se sugiere en la Recomendación o de cualquier otro modo.

La igualdad de género es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea, pero aún no es una realidad en el trabajo. En la UE las mujeres ganan, de media, casi un 16 % menos por hora que los hombres, en todos los sectores económicos. Esta brecha salarial de género se ha estabilizado en los últimos cinco años y al ritmo actual de cambio solo se cerraría a comienzos del próximo milenio. Un estudio del Instituto Europeo de la Igualdad de Género pone de relieve que la desigualdad salarial no solo perjudica a las mujeres, sino que supone un coste para la sociedad en general. Existe una estrecha relación entre la brecha salarial de género, la pobreza infantil y la escasez de capacidades. Además, infrautilizar las habilidades de las mujeres en una sociedad conlleva también un coste para la economía en general[53].

[53] IEIG (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth* (Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea. Cómo cerrar las brechas de género en la actividad del mercado laboral y en la retribución conduce al crecimiento económico), disponible en: http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications.

Hoy en día, pese al principio de igualdad de retribución, la discriminación sigue siendo generalizada en el trabajo: a una mujer se le puede pagar menos que a un hombre por exactamente el mismo trabajo, y el trabajo típicamente realizado por mujeres se paga menos que el trabajo típicamente realizado por hombres, incluso cuando es de igual valor. El secretismo en torno a los niveles salariales hace que sea difícil detectar los casos de discriminación. Aunque la mayoría de los europeos (69 %) tiene conocimiento de la existencia de una brecha salarial de género en la economía, los empleados no creen que exista tal brecha en su propia empresa, y solo el 26 % de los europeos conocen la garantía legal de la igualdad de retribución para un mismo trabajo. Un tercio de los empleados desconoce el salario de sus compañeros, y esta cifra es aún más baja en el caso de las mujeres. Un estudio reciente muestra que los europeos estarían a favor de una mayor transparencia en el trabajo: casi dos tercios de las personas estarían a favor de la publicación de los salarios medios obtenidos en la organización o la empresa en que trabajan por género y tipo de empleo[54].

Para abordar la brecha salarial de género y hacer realidad el principio de igualdad de retribución, la Comisión seguirá supervisando el cumplimiento por los Estados miembros del principio de igualdad de retribución, entre otras cosas ejecutando medidas cuando proceda y en el contexto del ejercicio anual del Semestre Europeo.

No obstante, la falta de progresos palpables en la lucha contra la discriminación salarial, así como la persistencia de la brecha salarial de género y el limitado seguimiento de la Recomendación, sugieren una posible necesidad de medidas adicionales específicas a nivel de la UE. Hacer realidad la transparencia salarial ofrecerá a los ciudadanos los instrumentos necesarios para estar al corriente de cualquier tipo de discriminación que puedan sufrir y mejorará la aplicación del principio de igualdad de retribución en la práctica.

[54] Eurobarómetro 465.