

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ACABEMOS CON EL SECRETISMO

IGUALDAD SALARIAL

Todas queremos ser tratadas equitativamente.

Hay una brecha salarial de género del 16% en la UE entre hombres y mujeres por hora trabajada. Esta diferencia salarial varía entre un 27% en Estonia y un 2% en Eslovenia, la brecha salarial de género está disminuyendo en la UE, pero muy lentamente. La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres de la UE es de un escandaloso 40%.

Si a las mujeres se les pagara lo mismo que a los hombres, la tasa de pobreza entre las mujeres trabajadoras podría reducirse a la mitad y 2,5 millones de niños saldrían de la pobreza.

Una medida muy efectiva que la UE podría lograr para alcanzar la igualdad salarial sería crear una mayor apertura sobre las desigualdades salariales y salariales.

LA TRANSPARENCIA SALARIAL FUNCIONA

La transparencia salarial es una solución realista para reducir la brecha salarial de género. Algunos estados miembros ya han tomado medidas en este sentido. Ahora es el momento de introducir la ley de transparencia salarial de la UE.

- En Portugal, la obligación de los empresarios a proporcionar información a los trabajadores sobre los salarios medios parece ser la causa por la que la brecha

salarial de género es relativamente pequeña.

- En Francia, la ley obliga a que patronal y sindicatos debatan sobre la brecha salarial de género una vez al año durante las negociaciones salariales, lo que ha dado como resultado que el número de convenios colectivos que tratan la brecha salarial de género haya aumentado del 3% al 10% en los primeros 3 años.

- En Dinamarca, la brecha salarial de género se redujo un 7% en las 1000 empresas reguladas por una ley que las obligaba a publicar datos estadísticos sobre diferencia salarial.



LA CES DEMANDA UNA DIRECTIVA SOBRE TRANSPARENCIA SALARIAL

La CES pide una nueva directiva de la UE sobre transparencia salarial de género que termine con el secretismo de los salarios por medio de:

- la prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial en los contratos para que los trabajadores puedan negociar sus salarios.
- requerir información para la evaluación del trabajo con el fin de establecer el principio de igual salario por igual trabajo.
- hacer que todos los empresarios

proporcionen información sobre los salarios (auditorías) y planes de actuación anuales sobre igualdad salarial.

- apoyar a los sindicatos en las negociaciones con la patronal para abordar la brecha salarial.
- exigir que los anuncios de trabajo que se publiquen incluyan la escala salarial.
- impedir que los empresarios se escondan detrás de la privacidad, de la protección de datos o las cargas administrativas para evitar la transparencia salarial.
- garantizar la transparencia de toda la masa salarial, incluidos beneficios, bonificaciones, pensiones, subsidios, etc.
- imponer sanciones a los empleadores que no adopten estas medidas.

Para más información: www.etuc.org

"Resolución de la CES sobre la Directiva sobre transparencia salarial de género"