



## Resolución “Reducir la diferencia salarial por razón de género”

adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES el 25 de junio de 2008

---

Cincuenta años después del establecimiento del principio de igualdad de salario para hombres y mujeres en el primer Tratado Europeo, todavía existe una considerable diferencia salarial entre géneros – un signo de las persistentes desigualdades que experimentan hombres y mujeres en el mercado laboral. Los orígenes de la diferencia salarial hay que encontrarlos más allá del marco legal – la acción legal sola no es, por tanto, suficiente. La diferencia salarial es un tema complejo con múltiples causas y debe abordarse por parte de todos los actores relevantes, en particular los Estados miembros y los interlocutores sociales. Sin embargo, existe también la necesidad urgente de llevar a cabo acciones a nivel de la UE.

Esta resolución establece los elementos principales del compromiso de la CES para reducir la diferencia salarial entre géneros, incitando vivamente a los interlocutores europeos y nacionales, incluyendo las organizaciones de empresarios, a comprometerse en acciones y actividades concretas, y –reconociendo el papel fundamental que pueden desempeñar los sindicatos– proponer más acciones por parte de la CES y sus afiliadas.

- 1) La CES y sus afiliadas tienen un compromiso desde hace tiempo de lograr la igualdad para todos, y especialmente de conseguir la igualdad de género. En su Congreso de Sevilla en 2007, la CES y sus afiliadas se comprometieron, entre otras cosas, a *“priorizar acciones para reducir la diferencia de género con todos los medios posibles, y especialmente en la negociación colectiva, combatiendo los bajos salarios, elevando el valor del trabajo de las mujeres, y luchando por la igualdad de salario para trabajo de igual valor”*.
- 2) La diferencia salarial media entre géneros en Europa es todavía de un 15%, pero es de más del 20% en varios países. La CES ha incluido su reducción como un objetivo importante de su campaña 2008 sobre salarios justos.
- 3) La negociación de los salarios es una cuestión esencial para los interlocutores sociales. La negociación colectiva es nuestro instrumento clave. Está ampliamente demostrado que cuando la negociación colectiva es fuerte, las desigualdades de remuneración son menos acentuadas, y también ocurre para la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres. Esta es una razón complementaria para apoyar y estimular la negociación colectiva a todos los niveles apropiados, incluido el nivel comunitario. No obstante, la negociación colectiva debe utilizarse también de manera más específica para combatir la diferencia salarial de género y las desigualdades persistentes a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral y en el lugar de trabajo.
- 4) En 2005, los interlocutores sociales adoptaron un Marco de Acción para la Igualdad de Género, acordando 4 áreas de actuación prioritarias, siendo una de ellas la igualdad salarial. Aunque este marco ya ha jugado un papel útil en una serie de áreas, ha sido difícil conseguir para la cuestión de la igualdad de remuneración una mayor atención en la

agenda de los empresarios y sus organizaciones. Será necesario, por tanto, aumentar la presión sobre ellos a este nivel.

- 5) Un área de acción urgente es la penalización salarial aparentemente vinculada al trabajo a tiempo parcial. Esto requiere una evaluación y una posible revisión de la Directiva sobre Tiempo Parcial, sobre la base de un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos, recomendando la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Pero también requiere acciones más específicas y efectivas en los convenios colectivos.
- 6) En agosto de 2007, la Comisión Europea publicó una Comunicación sobre “Combatir la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres”. El propósito de la Comunicación es examinar las causas de la diferencia de salario y presentar algunas posibles maneras de reducirla. Se adjunta la posición propuesta por la CES sobre esta Comunicación, cuyos proyectos anteriores fueron debatidos con el Comité de Mujeres de la CES y el Comité de Negociación Colectiva. La CES apoya globalmente la iniciativa de la Comisión especialmente en cuanto que propone mejorar el marco legal, lo que nos ofrece una rara oportunidad de conseguir una importante reforma legal. Además, la Comunicación propone reforzar las medidas adoptadas en el marco de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, animando a los empresarios y los poderes públicos a jugar un papel más importante en la eliminación de las desigualdades de remuneración, y apoyando el intercambio de buenas prácticas.
- 7) Aunque celebra el impulso dado por la comunicación, a la CES le gustaría que la Comisión propusiera medidas más concretas. Las más importantes son:
  - a. un mayor fortalecimiento del marco legal;
  - b. reintroducción de un objetivo concreto para reducir la diferencia de salario en las Orientaciones para el Empleo; añadir el acceso a la formación profesional y el reconocimiento de las cualificaciones y capacitación de las mujeres;
  - c. mejorar las estadísticas, y añadir datos comparables sobre la diferencia de salario por razón de género en el trabajo a tiempo parcial, y la diferencia de pensión por razón de género;
  - d. apoyar la negociación colectiva como un instrumento importante para reducir las desigualdades incluyendo la diferencia de salario por razón de género;
  - e. promover cláusulas de igualdad en los contratos públicos, y considerar el hacerlas obligatorias.
- 8) Además, y reconociendo el papel clave que los sindicatos pueden desempeñar en la reducción de la diferencia salarial por razón de género, la CES y sus afiliadas:
  - a. elaborarán directrices sobre la negociación colectiva y la igualdad salarial, incluyendo cómo promover modelos de evaluación del empleo neutrales en cuanto al género;
  - b. desarrollarán un enfoque de “formar a los formadores”, con el apoyo del Instituto Sindical Europeo ETUI, para mejorar la toma de conciencia y ayudar a los negociadores implicados en las negociaciones colectivas y los comités en la lucha contra la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres;
  - c. se asegurarán de que la igualdad de salarios figura a la cabeza de la lista de prioridades de los actores de la negociación colectiva, a todos los niveles;
  - d. examinarán las ventajas que presentan las reivindicaciones salariales diferenciadas que tienen en cuenta las diferencias de remuneración persistentes vinculadas a los modelos hombres-mujeres en los sectores y profesiones, permitiendo incrementos salariales específicos en los sectores dominados por mujeres, caracterizados a menudo por sus bajos salarios;

- e. pedirán al menos la igualdad de acceso a la formación profesional y a la formación continua para las mujeres, en tanto que es un instrumento importante de reducción de las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres;
- f. incluirán la diferencia de remuneración a tiempo parcial en la agenda de los actores de la negociación colectiva y de los interlocutores sociales de la UE, de cara a un posible fortalecimiento de la directiva sobre tiempo parcial;
- g. reivindicarán que se fortalezca el papel del seguimiento y la aplicación –a nivel nacional y comunitario –de las Orientaciones sobre el Empleo en lo relativo a la igualdad de remuneraciones.