



COMISIÓN EUROPEA

COMUNICADO DE PRENSA

Bruselas, 28 de febrero de 2014

Día de la igualdad salarial: la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue sin disminuir del 16,4 % en toda Europa



En Europa las mujeres siguen trabajando «gratis» 59 días al año: así lo indican las últimas cifras publicadas hoy por la Comisión Europea. La brecha salarial entre hombre y mujeres (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, manteniéndose cercana al 16 % (este año, al igual que el pasado, es del 16,4 %). Este porcentaje determina que, **por segundo año consecutivo, el Día europeo de la igualdad salarial se celebre un 28 de febrero**: en efecto, este acontecimiento paneuropeo marca la fecha del nuevo año civil a partir de la cual las mujeres comienzan en realidad a ser remuneradas por su trabajo de forma comparable a los hombres; dicho de otro modo, las mujeres deben trabajar actualmente de manera «gratuita» 59 días hasta situarse en el mismo nivel salarial que los hombres. Es la **cuarta** vez que el **Día de la igualdad salarial se celebra** a escala europea: el 5 de marzo de 2011, la Comisión lanzó esta jornada ([IP/11/255](#)), la segunda se celebró el 2 de marzo de 2012 ([IP/12/211](#)) y la tercera, el 28 de febrero de 2013 ([IP/13/165](#)).

«El Día europeo de la igualdad salarial nos recuerda las desiguales condiciones salariales que se aplican aún a las mujeres en el mercado laboral. En los últimos años, la brecha salarial apenas ha experimentado una leve disminución. Por si fuera poco, esa muy ligera tendencia a la baja se ha debido esencialmente a la crisis económica, que ha provocado una reducción de los ingresos de los hombres, y no al aumento de los sueldos de las mujeres», ha indicado Viviane Reding, vicepresidenta y comisaria de Justicia de la UE. *«La igualdad de remuneración por un mismo trabajo es uno de los principios fundamentales de la UE pero, desgraciadamente, todavía no es una realidad para las mujeres en Europa. Tras años de pasividad, ha llegado el momento de impulsar el cambio. La Comisión Europea está preparando actualmente una iniciativa que lo ponga en marcha para que, en un futuro próximo, no haya que celebrar ningún Día de la igualdad salarial más.»*

La brecha salarial entre hombres y mujeres se expresa como porcentaje de los ingresos de los hombres y representa la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de los empleados de sexo masculino y los de sexo femenino en todos los sectores de la economía de la UE. Las últimas cifras ponen de manifiesto que la media de la Unión Europea en 2012 era del **16,4 %**, lo que refleja su **estancamiento tras la tendencia ligeramente descendente** registrada en años recientes con respecto a los porcentajes del 17 % o más de periodos anteriores. De hecho, se observa una constante tendencia a la baja en **Dinamarca, la República Checa, Austria, los Países Bajos y Chipre**, mientras que en otros países (Polonia, Lituania), esa tendencia a la baja se invirtió en 2012. En algunos países como **Hungría, Portugal, Estonia, Bulgaria, Irlanda y España**, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

La paulatina reducción de la brecha salarial obedece a diversos factores, como el aumento de la proporción de trabajadoras con un nivel de educación superior o el mayor impacto de la recesión económica en algunos sectores con predominio masculino, como la construcción o las obras públicas. El cambio no se debe únicamente, por lo tanto, a la mejora de las condiciones salariales y laborales de las mujeres.

El 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, la falta de claridad jurídica en lo que se entiende por trabajo de igual valor y los obstáculos prácticos. Como ejemplo de estos últimos cabe citar la falta de la información necesaria para que los trabajadores puedan interponer con éxito una demanda de igualdad salarial o la no publicación de información sobre los niveles salariales correspondientes a las distintas categorías de empleados ([IP/13/1227](#)). El aumento de la transparencia en materia de retribución salarial podría mejorar la situación individual de las víctimas de la discriminación salarial, facilitando su comparación con los trabajadores del sexo opuesto.

La Comisión está estudiando actualmente diversas posibilidades de intervención a nivel europeo para aumentar la transparencia salarial y con ello acortar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, contribuyendo a promover y facilitar una aplicación efectiva en la práctica del principio de igualdad de remuneración.

Antecedentes

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea; el principio de igualdad de remuneración está consagrado en los Tratados desde 1957 e incorporado a la [Directiva 2006/54/CE](#), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

El 9 de diciembre de 2013, la Comisión aprobó un informe en el que se evaluaba la aplicación práctica de las disposiciones sobre igualdad salarial en los países de la UE ([IP/13/1227](#)). En él se llegaba a la conclusión de que el principal reto para todos los Estados miembros será en el futuro la correcta aplicación y el control del cumplimiento de las normas establecidas en la [Directiva 2006/54/CE](#).

Además de supervisar la correcta ejecución de la legislación de la UE, la Comisión ha proseguido su actividad en todos los frentes para acortar la brecha salarial, con iniciativas como la denominada «[La igualdad es rentable](#)», que, a lo largo de 2012 y 2013, ayudó a las empresas a acortar la brecha salarial con la organización de talleres y actividades de formación; las [Recomendaciones específicas por países](#) anuales emitidas en el proceso del Semestre Europeo, que llaman la atención de los Estados miembros sobre la necesidad de resolver las diferencias salariales; la organización de [Días de la igualdad salarial](#); [el intercambio de las mejores prácticas](#); y la financiación de iniciativas de los Estados miembros con cargo a los Fondos Estructurales y [de acciones de la sociedad civil](#).

Entre los **ejemplos de buenas prácticas** nacionales en pro de la igualdad salarial destacan los siguientes:

- En 2012, el Parlamento **belga** aprobó una ley que obliga a las empresas a realizar, cada dos años, un análisis comparativo de su estructura salarial. Además, Bélgica fue el primer país de la UE en organizar un Día de la igualdad salarial (en 2005).
- El Gobierno **francés** ha endurecido las sanciones contra las empresas con 50 empleados o más que no respeten sus obligaciones de igualdad de género. En aplicación de un decreto de 2012, dos empresas fueron declaradas culpables de incumplimiento de la legislación sobre igualdad salarial en abril de 2013.
- La Ley **austriaca** sobre igualdad de trato obliga a las empresas a elaborar informes de igualdad salarial. Esta normativa se introdujo gradualmente, siendo obligatoria para las empresas de más de 1 000, 500 y 250 empleados. A partir de 2014, la obligación se extenderá a las de más de 150 empleados.
- La Resolución **portuguesa** de 8 de marzo de 2013 incluye medidas dirigidas a garantizar y promover la igualdad de oportunidades y de resultados para hombres y mujeres en el mercado de trabajo, lo que incluye la eliminación de las diferencias salariales. Las medidas incluyen la presentación de informes sobre diferencias de remuneración.

•

Más información

Comisión Europea – Brecha salarial entre hombres y mujeres:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

Comisión Europea – La igualdad es rentable:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm

Página principal de Viviane Reding, vicepresidenta y comisaria de Justicia de la UE:

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

Siga a la vicepresidenta en Twitter: [@VivianeRedingEU](https://twitter.com/VivianeRedingEU)

Siga EU Justice en Twitter: [@EU_Justice](https://twitter.com/EU_Justice)

Contacts :

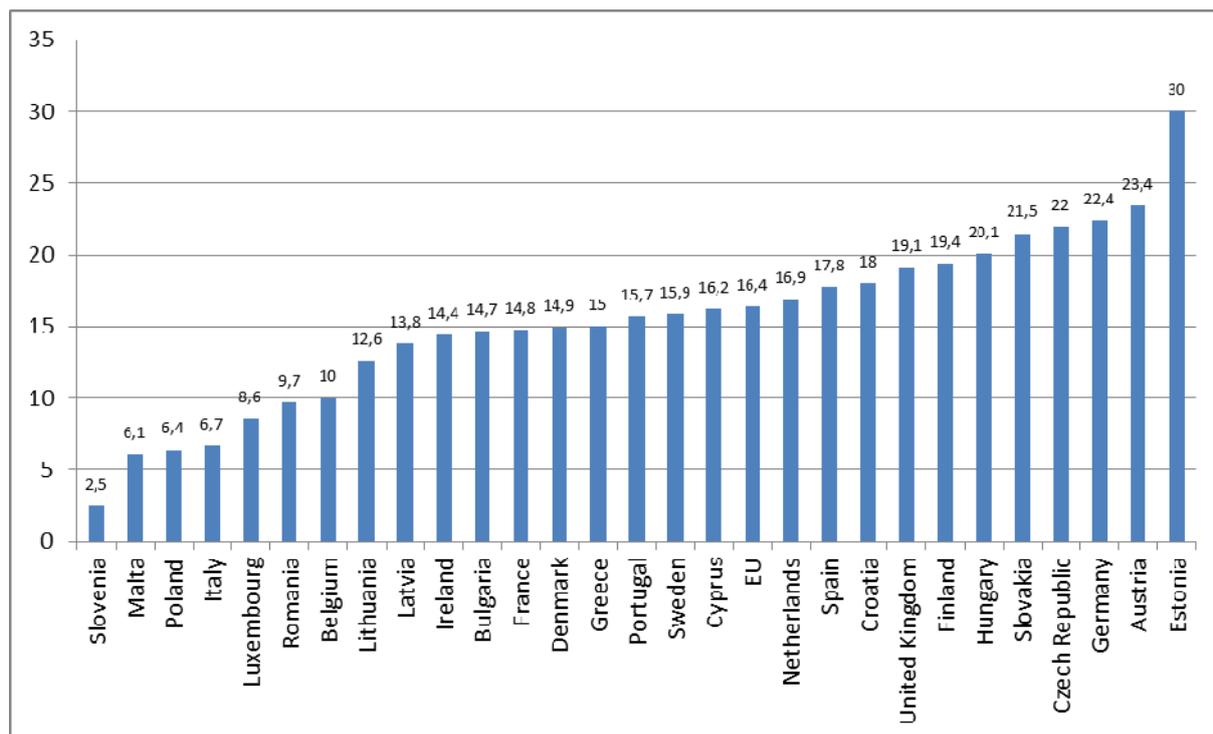
[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

*For the public: **Europe Direct** by phone **00 800 6 7 8 9 10 11** or by [e-mail](#)*

Anexo

1. Estadísticas sobre la brecha salarial de género



Source: Eurostat 2012 except for EL (2010)

2. Cifras de la brecha salarial de género en los países de la UE

	2008	2009	2010	2011	2012	Difference 2012- 2008
EU	17.3	17.2 (p)	16.2	16.4 (p)	16.4 (p)	-0.9
BE	10.2	10.1	10.2	10.2	10.0	-0.2
BG	12.3	13.3	13.0	13.0	14.7	2.4
CZ	26.2	25.9	21.6	22.6	22.0	-4.2
DK	17.1	16.8	15.9	16.3	14.9	-2.2
DE	22.8	22.6	22.3	22.2 (p)	22.4 (p)	-0.4
EE	27.6	26.6	27.7	27.3	30.0	2.4
IE	12.6	12.6	13.9	11.7 (p)	14.4 (p)	1.8
EL	22.0	:	15.0	:	:	:
ES	16.1	16.7	16.2	17.8 (p)	17.8 (p)	1.7
FR	16.9	15.2	15.6	15.0 (p)	14.8 (p)	-2.1
HR	:	:	15.5	17.6	18.0	:
IT	4.9	5.5	5.3	5.8	6.7	1.8
CY	19.5	17.8	16.8	16.4	16.2	-3.3
LV	11.8	13.1	15.5	13.6	13.8	2.0
LT	21.6	15.3	14.6	11.9	12.6	-9.0
LU	9.7	9.2	8.7	8.7 (p)	8.6 (p)	-1.1
HU	17.5	17.1	17.6	18.0	20.1	2.6
MT	9.2	7.7	7.2	6.2	6.1	-3.1
NL	18.9	18.5	17.8	17.9	16.9	-2.0
AT	25.1	24.3	24.0	23.7	23.4	-1.7
PL	11.4	8.0	4.5	5.5	6.4	-5.0
PT	9.2	10.0	12.8	12.5	15.7	6.5
RO	8.5	7.4	8.8	11.0	9.7	1.2
SI	4.1	-0.9	0.9	2.3	2.5	-1.6
SK	20.9	21.9	19.6	20.5	21.5	0.6
FI	20.5	20.8	20.3	19.6	19.4 (p)	-1.1
SE	16.9	15.7	15.4	15.8	15.9	-1.0
UK	21.4	20.6	19.5	20.1	19.1	-2.3

Source: Eurostat, SES

*(p) = provisional data