

A fenda de xénero e a transparencia retributiva



A maioría dos ordenamentos xurídicos incorporaron normas dirixidas a eliminar as manifestacións de discriminación nas relacións laborais. Un dos obxectivos para alcanzar a igualdade centrouse na loita contra a fenda salarial por motivos de xénero. Con todo, **a discriminación ofrece perfís transversais, non sempre identificables a primeira vista**, pois ás situacións de discriminación directa que se producen no emprego engádense outras menos perceptibles, pero que minan de forma indirecta os dereitos laborais e a proxección profesional da muller.

Unha **nova directiva europea sobre transparencia retributiva**, que os Estados membros deben **adaptar á súa lexislación nos vindeiros tres anos**, ten como obxectivo combater a discriminación salarial, que hoxe se sitúa nun 13% en relación cos salarios e un 30% nas pensións. O desenvolvemento de plans de igualdade, auditorías retributivas, rexistro salarial e a determinación do "traballo de igual valor" na análise comparativa dos postos de traballo ocuparán un papel estratéxico. Para acadar esta transparencia retributiva, a directiva establece medida en tres piares: acceso e obriga de proporcionar información, acceso a xustiza e ampliación do ámbito de aplicación.

Todos os empregadores deberán informar aos solicitantes de emprego sobre o salario inicial ou a banda retributiva dos postos que se ofrecen, xa sexa no anuncio da vacante ou antes da entrevista. Unha vez no seu cargo, os traballadores terán o dereito de pedir información relativa aos niveis retributivos medios (desglosados por sexo para as categorías que realicen o mesmo traba-

llo ou de igual valor) e os **criterios que se seguiron para determinar a retribución e a progresión da carreira profesional**.

As **empresas con máis de 250 empregados deberán informar anualmente** a autoridade nacional pertinente sobre a fenda retributiva de xénero da súa organización, e no caso das **organizacións máis pequenas, cada 3 anos**. Non terán esta obriga as empresas que contén con **menos de 100 traballadores**. Se en ditos informes, a empresa revela unha diferenza retributiva superior ao 5% sen que xustifique criterios obxectivos e neutros respecto ao xénero, deberá realizar unha avaliación retributiva conxunta en colaboración cos representantes dos traballadores.

Respecto ao acceso a xustiza, nos casos de discriminación retributiva, a carga da proba recaía tradicionalmente na figura do traballador, pero agora corresponderá ao empregador demostrar que non infrinxe as normas en materia de igualdade de retribución e transparencia retributiva. De probarse a infracción, as **sancións irán acompañadas dunha multa**. Nas normas inclúese por primeira vez a discriminación interseccional, que xorde cando se combinan múltiples formas de desigualdade como xénero e etnia ou a sexualidade.

A consolidación dos medios articulados para eliminar a discriminación por razón de xénero permitirá alcanzar unha sociedade máis xusta e igualitaria xerando para a muller integración a nivel económico e social, maior xustiza con normas igualitarias e unha seguridade máis afianzada na contorna laboral.

DAVID
MOURO
FUNDACIÓN
GALICIA EUROPA

"OS EMPREGADORES DEBERÁN INFORMAR AOS SOLICITANTES DE EMPREGO DO SALARIO INICIAL OU A BANDA RETRIBUTIVA DOS POSTOS (...) E OS TRABALLADORES TERÁN O DEREITO DE PEDIR INFORMACIÓN DE NIVEIS RETRIBUTIVOS MEDIOS DESGLOSADOS POR SEXO"