



Bruselas, 5.3.2020  
COM(2020) 101 final

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

**relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha  
salarial entre hombres y mujeres»**

{SWD(2020) 101 final}

## 1. INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2017, la Comisión Europea adoptó el plan de acción de la UE *Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres* («el plan de acción»)<sup>1</sup>. El objetivo del plan de acción era establecer un conjunto amplio y coherente de actividades para hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante iniciativas legislativas y no legislativas que se reforzarían mutuamente. En octubre de 2019, la Comisión ya había completado la mayor parte de las **24 acciones** del plan de acción. Además, la ejecución de la mayoría de las acciones proseguirá<sup>2</sup>.

El plan de acción expresaba la intención de la Comisión de tomar iniciativas específicas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, que había permanecido en un nivel estable durante el período de cinco años previo a la adopción del plan de acción. El plan de acción describía una serie de causas profundas, como la segregación generalizada del mercado laboral, un reparto desigual de las responsabilidades familiares, unas políticas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional inadecuadas, así como una insuficiente transparencia salarial, que debían abordarse con firmeza mediante medidas de mayor alcance en el ámbito de la Unión Europea. De conformidad con las prioridades políticas de la Comisión, se definieron ocho líneas de acción principales, con veinticuatro acciones concretas para ayudar a la Comisión a tratar la brecha salarial de forma coordinada y transversal.

Durante la aplicación del plan de acción, desde su adopción en noviembre de 2017 hasta octubre de 2019, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres fue uno de los principales ámbitos de atención de la **política de igualdad de género de la Comisión**. En retrospectiva, el plan de acción ha demostrado que la Comisión trabaja con amplitud de miras para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres no solo a través de su política de igualdad de género, sino también en el ámbito de varias políticas sectoriales. Además, las medidas sectoriales y los proyectos nacionales previstos en el plan de acción han contribuido a acreditar la necesidad de una acción polifacética para combatir las estructuras sociales y los estereotipos de género subyacentes.

En particular, las medidas adoptadas en el marco del plan de acción han contribuido a la aplicación del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, y especialmente de su segundo principio sobre igualdad de género. Este principio exige a la Comisión garantizar el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, concretamente en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y la progresión de la carrera profesional. Asimismo, establece específicamente que las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente. Por otra parte, las medidas adoptadas en el marco del plan de acción han propiciado la aplicación de otros principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, como los relativos a la igualdad de oportunidades, los salarios, la conciliación de la vida privada y la vida profesional, y las pensiones y prestaciones de vejez. La aplicación del plan de acción también ha contribuido al cumplimiento de los objetivos de **la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, en particular el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible, que persigue lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Durante la aplicación del plan de acción, la Comisión concedió **14 millones EUR de financiación** a proyectos que contribuían a atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres en los Estados miembros luchando contra los estereotipos de género, reforzando la orientación profesional, aumentando la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, mejorando la conciliación de la vida familiar y la vida profesional tanto de las mujeres como de los hombres, así como colmando las brechas de género a lo largo de la vida en lo que respecta al empleo, los salarios y las pensiones.

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, 20 de noviembre de 2017, COM(2017) 678 final.

<sup>2</sup> Para una descripción más detallada de las medidas adoptadas para la ejecución de las distintas acciones, véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que figura en el anexo [SWD (2020) 101].

También se adoptaron **medidas legislativas** durante este período de aplicación. En junio de 2019, se aprobó una Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional<sup>3</sup>, que introduce unos estándares mínimos para los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores y fomenta el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre madres y padres. Además, la Recomendación de la Comisión sobre normas relativas a los organismos para la igualdad<sup>4</sup>, adoptada en junio de 2018, allanó el camino para mejorar el apoyo a las víctimas de discriminación, incluida la discriminación salarial. En 2018, la Comisión realizó una evaluación de las disposiciones en materia de igualdad de retribución<sup>5</sup>, que constituye la base para la adopción de otras propuestas legislativas sobre medidas vinculantes de transparencia salarial en 2020, tal como se indica en las orientaciones políticas de la Comisión 2019-2024 y en el programa de trabajo de la Comisión para 2020.

Al final del período de aplicación del plan de acción en octubre de 2019, se habían ejecutado total o parcialmente las veinticuatro acciones. Algunas han llevado a resultados muy tangibles en forma de nueva legislación o nuevas políticas, y casi todas ellas se proseguirán en distintos ámbitos de actuación de la Comisión. El presente informe contribuye al objetivo de abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Hace balance de las acciones ejecutadas, analiza algunos de los principales logros alcanzados en el marco del plan de acción y allana el camino para otras iniciativas destinadas a reforzar el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

## **2. LOS DATOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA REVELAN LENTOS AVANCES**

Varias acciones del plan de acción (10, 17, 18) invitaban a la Comisión a recopilar datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. La Comisión informa periódicamente sobre las divergencias de salarios, ingresos y pensiones en los Estados miembros en su informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Estos datos<sup>6</sup> (acción 17) muestran una inferioridad salarial estructural clara y persistente de las mujeres en la Unión Europea. Durante la aplicación del plan de acción, **la brecha salarial media entre hombres y mujeres en los Estados miembros se redujo del 16 % en 2017 al 15,7 % en 2018**. Si, además de la brecha salarial entre hombres y mujeres, se tienen en cuenta las diferencias en el horario laboral y en la duración de la vida laboral total, se observa una diferencia más profunda entre unos y otros en cuanto a su independencia económica. Esta brecha de

---

<sup>3</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

<sup>4</sup> Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad, C/2018/3850, DO L 167 de 4.7.2018, p. 28.

<sup>5</sup> Los resultados de la evaluación se presentan en un documento de trabajo de los servicios de la Comisión publicado junto al presente informe. Véase el documento *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* (Evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado), SWD (2020) 50.

<sup>6</sup> El Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea de 2019 y los de años anteriores están disponibles en el [sitio web](#) de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Véanse asimismo los datos de la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2018 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG\\_05\\_20?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Los datos sobre la brecha de género en las pensiones se pusieron a disposición del público en la base de datos de Eurostat; véanse los documentos *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey* (Brecha de género en las pensiones por grupo de edad: encuesta EU-SILC), en [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en), y *Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey* (Tasa de cobertura de las pensiones de hombres y mujeres por grupo de edad: encuesta EU-SILC), en [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en). Los datos de este documento abarcan la EU-28, en consonancia con la aplicación del plan de acción 2017-2019.

género en los ingresos totales alcanzó el 40 % en la Unión en 2014<sup>7</sup>. Uno de los motivos para la brecha en los ingresos totales radica en que, como promedio, las mujeres dedican menos horas a trabajos remunerados que los hombres. Por tanto, en conjunto, el 78 % de las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares en la UE son mujeres.

Según los datos de Eurostat, la brecha salarial media entre hombres y mujeres se redujo en los Estados miembros de la UE solo marginalmente, del 16 % en 2017 al 15,7 % en 2018.

En el marco del plan de acción, la Comisión también trató de adquirir un conocimiento más profundo de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Varios estudios<sup>8</sup> sobre los factores que afectan a tales divergencias demuestran que **alrededor de dos tercios de la brecha media no se explican** por las características personales, laborales o empresariales de los trabajadores y las trabajadoras. Como motivos que explican la brecha salarial se indican, por ejemplo, la menor participación de las mujeres en el mundo laboral, el menor número de horas dedicadas por las mujeres a trabajos remunerados, el alto porcentaje de mujeres con trabajos a tiempo parcial, así como el hecho de que las mujeres sean normalmente las principales cuidadoras de la familia<sup>9</sup>.

Las desigualdades salariales, junto con las diferencias en intensidad de trabajo y en años de ocupación, se tradujeron en **una brecha media en las pensiones estimada en el 30,1 %** entre mujeres y hombres de la Unión en el grupo de edad de sesenta y cinco años o más en 2018<sup>10</sup>. A su vez, esta situación implica a menudo un mayor riesgo de pobreza para las mujeres mayores. En 2018, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres pensionistas era más de diez puntos porcentuales superior a la de los hombres pensionistas en seis Estados miembros<sup>11</sup>. Asimismo, el informe sobre la adecuación de las pensiones (acción 17) destaca que los actuales sistemas de pensiones solo compensan ligeramente las trayectorias profesionales no lineales de las mujeres y que las mujeres mayores siguen siendo las principales beneficiarias de los regímenes de renta mínima<sup>12</sup>.

La diferencia media en las pensiones de mujeres y hombres en la Unión Europea fue del 30,1 % en 2018. Esta disparidad contribuye a las desigualdades de género en las prestaciones de vejez.

Respecto a los datos sobre segregación profesional, según el informe *She Figures* de 2018 publicado por la Comisión<sup>13</sup>, en general las mujeres superan en número a los hombres en la enseñanza científica de grado y postgrado, y se ha conseguido un equilibrio global entre mujeres y hombres en los doctorados.

<sup>7</sup> Véase: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Los últimos datos disponibles para este indicador son de 2014.

<sup>8</sup> Véanse por ejemplo <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1> y Leythienne, Denis, y Ronkowski, Piotr: *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Desglose de la brecha salarial de género, sin ajustar, utilizando datos de la encuesta sobre la estructura de los ingresos). Eurostat, *Statistical Working Papers*, 2018, disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).

<sup>9</sup> Véase <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

<sup>10</sup> Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea de 2019, p. 68, disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf).

Eurostat, *Closing the gender pension gap? (¿Se está colmando la brecha salarial entre hombres y mujeres?)*, disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

<sup>11</sup> Lituania, Estonia, Bulgaria, Chequia, Letonia y Rumanía, Eurostat, *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys* (Tasa de riesgo de pobreza por umbral de pobreza y actividad más frecuente el año anterior: encuesta EU-SILC y PHOGUE), 2018.

<sup>12</sup> *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU* (Informe sobre la adecuación de las pensiones: adecuación actual y futura de los ingresos durante la vejez en la UE), disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>.

<sup>13</sup> <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

Sin embargo, la distribución de mujeres y hombres sigue siendo desigual en distintos campos de estudio científicos, lo que demuestra la persistencia de los estereotipos de género. Los estereotipos están especialmente arraigados en el ámbito de las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (CTIM), en los que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los niveles (con un 32 % de mujeres en grados, másteres o niveles equivalentes), hasta los puestos académicos de más alto nivel (con un 15 % de alumnas como promedio). La proporción de mujeres trabajadoras era mayor en trabajos del sector público, como la atención sanitaria, la educación y la labor social.

### **3. RESPUESTA A LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: EJEMPLOS DE MEDIDAS ADOPTADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE ACCIÓN**

El plan de acción incluía veinticuatro acciones agrupadas en ocho líneas de acción. Este capítulo describe detalladamente algunos ejemplos de las acciones desarrolladas en el marco del plan de acción. El documento de trabajo de los servicios de la Comisión incluido en el anexo ofrece una descripción más precisa de la ejecución de todas las acciones.

#### **3.1. Iniciativa para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional**

La Comunicación de la Comisión «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores»<sup>14</sup> y la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>15</sup> son resultados clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El objetivo de este paquete de medidas complementarias de refuerzo mutuo era atajar la insuficiente representación de las mujeres en el mercado laboral abordando una de sus principales causas, a saber, el reparto desigual de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres (acción 14).

La **Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** se adoptó el 20 de junio de 2019<sup>16</sup>. Pretende modernizar el marco jurídico de la Unión Europea para los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible. La Directiva establece el derecho de los padres a permisos de paternidad remunerados (diez días laborables remunerados en el nivel nacional de la baja por enfermedad), así como el derecho a cuatro meses de permiso parental para cada progenitor, de los que al menos dos meses no pueden transferirse entre los progenitores y deben ser remunerados de forma adecuada (en un nivel fijado por cada Estado miembro). Además, cada cuidador (definido como un trabajador que dispensa cuidados personales o ayuda a un familiar que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave) tiene derecho a un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año. Por último, los progenitores que tengan hijos de hasta ocho años y los cuidadores tienen derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible (trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral). Los Estados miembros disponen de tres años (hasta el 2 de agosto de 2022)<sup>17</sup> para transponer esta Directiva a la legislación nacional. La Comisión supervisará estrechamente el proceso de ejecución y ofrecerá a los Estados miembros el apoyo necesario.

La iniciativa para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional también incluía una serie de medidas no legislativas. Con el fin de aplicarlas, la Comisión, junto a la Red Europea de Organismos

---

<sup>14</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, COM(2017) 252 final.

<sup>15</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, COM(2017) 253 final.

<sup>16</sup> Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

<sup>17</sup> No obstante, los Estados miembros disponen de cinco años (hasta el 2 de agosto de 2024) para transponer la obligación relativa al pago de las dos últimas semanas del permiso parental (de los dos meses remunerados de forma adecuada y no transferibles).

Nacionales para la Igualdad (EQUINET), organizó un seminario de desarrollo de capacidades en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional dirigido a organismos para la igualdad e inspecciones de trabajo. El Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» también financió una serie de proyectos<sup>18</sup> destinados a abordar los estereotipos de género con el objetivo de fomentar un uso más equilibrado desde el punto de vista del género de los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible. El Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) financió un conjunto de proyectos para fomentar estrategias innovadoras en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares<sup>19</sup>. Además, la red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación llevó a cabo un estudio sobre la mejora de la protección frente a la discriminación y el despido de trabajadoras embarazadas y trabajadores que se benefician de permisos relacionados con la familia<sup>20</sup>, y la Comisión adoptó un informe sobre la situación con respecto a los objetivos de Barcelona sobre la participación en los servicios de atención a la infancia de niños por debajo de la edad de escolarización obligatoria<sup>21</sup>.

Por último, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, que son comités consultivos de los ministros en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) en materia de políticas, están desarrollando y mejorando una serie de indicadores sobre la conciliación de la vida privada y la vida profesional, en particular sobre el uso de permisos y fórmulas de trabajo flexible y sobre la atención a la infancia y los cuidados de larga duración. La atención a la infancia y los cuidados de larga duración, así como los desincentivos económicos para las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares también se evalúan en el contexto del Semestre Europeo (véase la acción 24). Se dispone de financiación en el marco de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos para mejorar estos servicios. Las acciones citadas contribuyeron a abordar los estereotipos sobre el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad, una de las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

### **3.2. Plataforma de la UE para el cambio con el fin de impulsar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte**

Tal y como se indica en el plan de acción, la segregación sectorial y profesional es uno de los factores que más contribuyen a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para tratar esta cuestión, el plan de acción incluía una serie de medidas destinadas a combatir la segregación en profesiones y sectores concretos, como la aplicación de iniciativas específicas para erradicar los estereotipos sobre las capacidades, aptitudes y roles de las mujeres y los hombres.

Uno de estos sectores era el sector del transporte, en el que la Comisión se había comprometido a adoptar una serie de medidas en el marco del plan de acción (acción 9). En el sector del transporte predominan los hombres, dado que solo un 22 % de los trabajadores son mujeres<sup>22</sup>. Además, respecto a profesiones concretas dentro del sector, aunque las mujeres tienen más o menos la misma representación en puestos administrativos, siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos mejor remunerados, así como en los puestos técnicos y aquellos que exigen desplazamientos. Sirva

---

<sup>18</sup> Los proyectos seleccionados están disponibles en:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

<sup>19</sup> Los proyectos seleccionados están disponibles en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

<sup>20</sup> Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, *Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment* (Permisos relacionados con la familia: aplicación de la protección frente al despido y al trato desfavorable), 2018, disponible en <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

<sup>21</sup> Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona»), disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1583235533262&uri=CELEX:52018DC0273>.

<sup>22</sup> Eurostat, Encuesta de Población Activa 2017.

como ejemplo el hecho de que las mujeres constituyen menos del 5 % de los pilotos, pero la mayoría de la tripulación de cabina.

Para impulsar el empleo de las mujeres en el sector del transporte, la Comisión desarrolló una serie de instrumentos de actuación adaptados a las necesidades del sector. El 27 de noviembre de 2017 se lanzó la plataforma «**Mujeres en el transporte: Plataforma de la UE para el cambio**»<sup>23</sup>. Las partes interesadas, como los Estados miembros, las organizaciones de transporte de la UE y las agencias y organismos de la Unión, pueden adherirse a la plataforma y comprometerse a impulsar el empleo de mujeres y a combatir la segregación en el trabajo a través de acciones específicas. Pueden firmar una declaración sobre igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector del transporte, comprometiéndose de esta forma a fomentar la igualdad de retribución como parte de una cultura de empresa positiva.

Aunque el compromiso general de las partes interesadas de la plataforma es tangible y la cantidad de actuaciones va en aumento, se debe hacer un seguimiento de los compromisos mencionados a nivel nacional y local. Para facilitar esta labor, la Comisión también puso en marcha una **red europea de embajadores en favor de la diversidad en el transporte**<sup>24</sup>.

Además, la Comisión ha financiado y publicado un informe de viabilidad económica para determinar los costes y beneficios de emplear a mujeres en el sector del transporte, complementado con una serie de medidas propuestas por los autores del informe para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres, por ejemplo, colmando la brecha salarial de género<sup>25</sup>. Estas recomendaciones se basan en estudios de casos concretos registrados en el sector. Abarcan los siguientes aspectos: 1) contratación, formación y desarrollo profesional (incluidas medidas contra los estereotipos y el sesgo de género), 2) sensibilización (lo que incluye informar acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres), 3) medidas para la conciliación de la vida privada y la vida profesional, y 4) medidas en el ámbito de la salud y la seguridad (incluidas medidas contra la violencia y el acoso en el entorno laboral). El estudio también incluía un conjunto de recomendaciones dirigidas a empresas de transporte, en particular sobre la necesidad de empezar a informar acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa. Las medidas para eliminar dicha brecha incluían la fijación de criterios y políticas de retribución transparente para eliminar la brecha salarial en las empresas.

Como primer paso para hacer frente a la infrarrepresentación de las mujeres en el sector del transporte, el informe de viabilidad recomienda a las empresas que empiecen a utilizar indicadores específicos de género que puedan aplicarse fácilmente para supervisar el desempeño de la empresa.

La Comisión ha lanzado otros estudios para afrontar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para unirse a las profesiones del transporte, y que estarán disponibles hacia principios de 2021. El primero de estos estudios analiza la conciliación de la vida privada y la vida profesional (es decir, qué puede hacerse en cada empresa de transportes de forma económicamente sostenible para permitir a los trabajadores conciliar mejor su horario laboral y su vida privada), mientras que el segundo ofrece un conjunto de herramientas para que los profesores puedan combatir mejor los estereotipos de género desde una edad temprana. Un tercer estudio prospectivo valorará los efectos de la digitalización del transporte como un desafío o una oportunidad para las mujeres y evaluará si se deben adoptar medidas específicas para apoyar esta transición. Otro estudio analizaba la participación de las mujeres en actividades de investigación e innovación relacionadas con el sector del transporte y ofrecía

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_es](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_es).

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en).

<sup>25</sup> *Business case to increase female employment in Transport Final report* (Estudio de viabilidad económica del aumento del empleo femenino en el transporte, informe final), 2018, disponible en:

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

recomendaciones en el ámbito de la investigación para superar los obstáculos a la igualdad de las mujeres en ese sector<sup>26</sup>.

### 3.3. Promoción de un cambio institucional a través de planes de igualdad de género para fomentar la igualdad en las carreras científicas

Otro sector en el que el plan de acción ofrecía medidas específicas era el de la investigación y la innovación (acción 8). Entre 2017 y 2019, la Comisión financió una serie de acciones para fomentar la igualdad de género en este sector en el marco del **programa de trabajo de la iniciativa «Ciencia con y para la sociedad»** del Programa Marco «Horizonte 2020»<sup>27</sup>. También se concedió apoyo financiero a diez proyectos de colaboración en los que participaron cerca de sesenta organismos de investigación en la elaboración de planes de igualdad de género (GEP, por sus siglas en inglés)<sup>28</sup>. Además, se crearon siete comunidades temáticas y geográficas «de prácticas» para permitir el intercambio de conocimientos sobre este tipo de planes<sup>29</sup>. Con el fin de complementar este enfoque exhaustivo, un proyecto específico apoyó la creación de una academia de formación sobre igualdad de género en el sector de la investigación y la innovación, con recursos a disposición del público<sup>30</sup>. Los resultados y mejores prácticas resultantes de los proyectos también se incluyen en la **herramienta de igualdad de género en el ámbito académico y la investigación (GEAR)**<sup>31</sup>, que alberga el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

La herramienta de igualdad de género en el ámbito académico y la investigación (GEAR) ofrece a las universidades y organismos de investigación mejores prácticas y asesoramiento sobre la creación de planes de igualdad de género y la evaluación de sus efectos.

Además, **She Figures**, la publicación principal de la Comisión sobre tendencias clave en igualdad de género en la ciencia y la investigación, se publica cada tres años. La edición de 2018<sup>32</sup>, publicada el 8 de marzo de 2019, incluye datos exhaustivos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector de la investigación y el desarrollo científicos. La brecha salarial entre hombres y mujeres en la investigación y la innovación sigue siendo ligeramente superior que en el conjunto de la economía en la Unión Europea (17 % frente al 16,6 % según datos de 2014). Los Estados miembros utilizan *She Figures* como herramienta de evaluación comparativa para la formulación de políticas a nivel nacional, ya que los datos contribuyen a aportar información sobre las desigualdades de género predominantes en Estados miembros concretos.

Teniendo en cuenta que las nuevas tendencias, como la aparición de empresas emergentes lideradas por mujeres, podrían fomentar el interés de las mujeres por las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (CTIM), el **Premio de la UE a las Mujeres Innovadoras** destaca los logros científicos de las mujeres y contribuye a combatir los estereotipos sobre las capacidades, aptitudes y papeles de las mujeres y los hombres. En 2017, 2018 y 2019, la Comisión siguió rindiendo homenaje a líderes femeninas inspiradoras en el ámbito de la innovación basada en la investigación a través del

<sup>26</sup> *Women in European Transport with a focus on Research and Innovation* (Mujeres en el transporte europeo, con especial atención a la investigación y la innovación), Unión Europea, 2019, disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

<sup>27</sup> <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

<sup>28</sup> Los proyectos de colaboración en planes de igualdad de género (GEP) R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs y CALIPER, enumerados bajo el título «Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes» (Proyectos financiados por los Programas Marco 7PM y Horizonte 2020), se pueden consultar aquí:

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, donde también se puede consultar el décimo proyecto GEP, seleccionado igualmente a través del programa de trabajo de 2019, y a la espera de la firma del acuerdo de subvención.

<sup>29</sup> Proyecto ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204/es> y <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

<sup>30</sup> Proyecto GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585/es> y <https://ge-academy.eu/>.

<sup>31</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality).

Premio de la UE a las Mujeres Innovadoras, que se otorga a mujeres que han logrado con éxito innovaciones revolucionarias y premia los logros destacados de mujeres emprendedoras. Las ganadoras de años anteriores han seguido inspirando a mujeres de toda Europa y más allá de nuestras fronteras para promover innovaciones brillantes y crear sus propias empresas.

### 3.4. Mejora de la aplicación del principio de igualdad de retribución

En cuanto a la aplicación del principio de igualdad de retribución en general, el plan de acción disponía que la Comisión evaluaría la posibilidad de introducir modificaciones específicas en la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres<sup>33</sup>, así como la necesidad y posibilidad de conferir carácter vinculante a algunas o a todas las medidas previstas en la Recomendación sobre la transparencia salarial de 2014<sup>34</sup> (véase la acción 1). La Comisión cumplió este compromiso en octubre de 2018 al realizar **una evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE**, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado. Los resultados completos de la evaluación se presentan en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión<sup>35</sup> publicado junto al presente informe.

La evaluación examinó cómo han funcionado las disposiciones jurídicas existentes sobre igualdad de retribución en la práctica, los enfoques adoptados por los Estados miembros para la aplicación de estas disposiciones, hasta qué punto se han alcanzado sus objetivos iniciales, la eficacia con la que se han aplicado y el impacto global que han tenido estas disposiciones a la hora de colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Más concretamente, la evaluación se centró en la aplicación y cumplimiento de la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres tras la adopción de la Recomendación sobre la transparencia salarial en 2014.

La evaluación confirma que **el marco jurídico existente ha desencadenado cambios significativos a nivel nacional en toda la Unión**. No obstante, los Estados miembros continúan afrontando desafíos en la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución; por ejemplo, pueden diferir a la hora de definir conceptos jurídicos clave como «retribución» y «mismo trabajo de igual valor» en su legislación nacional; a menudo, las diferencias en la discriminación salarial no se detectan debido a la falta de transparencia que rodea a los niveles de remuneración, y determinar que se ha producido discriminación con el respaldo de datos sigue constituyendo un reto. Los resultados apuntan igualmente a las dificultades experimentadas por víctimas específicas de discriminación salarial para presentar reclamaciones sin representación o apoyo jurídicos. Además, los niveles de las multas y las indemnizaciones no eran, por lo general, suficientemente disuasorios.

Además, el plan de acción invitaba a la Comisión a mejorar la sensibilización y proporcionar directrices sobre el principio de igualdad de retribución (acciones 20 y 21). A tal fin, en noviembre de 2019, la red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación publicó **el estudio *National cases and good practices on equal pay (Ejemplos nacionales y buenas prácticas en materia de igualdad de retribución)***<sup>36</sup>. El estudio incluye una recopilación de la jurisprudencia sobre igualdad de retribución en veintiocho Estados miembros de la Unión Europea y tres países del Espacio Económico Europeo, y presenta buenas prácticas y un análisis de las soluciones adoptadas a nivel nacional. Además, en noviembre de 2019, la Comisión publicó **un resumen**

---

<sup>33</sup> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

<sup>34</sup> Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, COM(2014) 1405 final.

<sup>35</sup> Véase el documento *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* (Evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado), SWD(2020) 50.

<sup>36</sup> Disponible en: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

actualizado de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre igualdad de retribución<sup>37</sup>.

## 4. DIVULGACIÓN Y COOPERACIÓN

### 4.1. Colaboración con los Estados miembros para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres

El plan de acción invitaba a la Comisión a buscar sinergias entre las medidas adoptadas por las partes interesadas clave a nivel europeo, nacional y empresarial para su aplicación efectiva. Por tanto, la Comisión incluyó a un amplio abanico de partes interesadas en las medidas adoptadas para hacer efectivos los compromisos adquiridos en el plan de acción.

A través del grupo de alto nivel para la integración de la perspectiva de género, que reúne a altos representantes a cargo de la integración de la perspectiva de género en los Estados miembros, la Comisión transmitió información sobre el plan de acción a los Estados miembros (acción 3). En 2018, el grupo de alto nivel debatió el plan en el marco de la Presidencia búlgara del Consejo y ofreció ejemplos de las medidas adoptadas en los Estados miembros para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres. La implicación de la sociedad civil y la participación activa de los interlocutores sociales, así como las medidas de sensibilización y la transparencia salarial, se consideraron elementos importantes para colmar la brecha salarial. Asimismo, la Presidencia búlgara celebró un debate ministerial bajo el título *Closing the gender pay gap* (Colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres) en el Consejo EPSCO en marzo de 2018.

Esta labor tuvo continuación bajo la Presidencia rumana en 2019, cuando el grupo de alto nivel debatió las interrelaciones entre la brecha salarial entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida privada y la vida profesional sobre la base de una nota de investigación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género<sup>38</sup>. La nota también sirvió como base para las **Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave»**<sup>39</sup>, adoptadas en junio de 2019. En las Conclusiones se pide a los Estados miembros que mejoren las medidas actuales, o que introduzcan otras nuevas, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Basándose en la Recomendación sobre la transparencia salarial de 2014, estas medidas podrían incluir acciones para mejorar la transparencia salarial. En las **Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar**<sup>40</sup>, adoptadas el 24 de octubre de 2019 bajo la Presidencia finlandesa, el Consejo también invitaba a los Estados miembros y a la Comisión Europea a que «apliquen, para eliminar las desigualdades de género en el empleo y los salarios, medidas concretas y eficaces que vayan más allá de lo previsto en el actual plan de acción de la UE para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres y aborden sus repercusiones en la brecha de género de las pensiones».

Asimismo, la Comisión continuó apoyando los esfuerzos de los Estados miembros para atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres a través del proceso del **Semestre Europeo** (acción 24). Más específicamente, el Semestre Europeo ha permitido a la Comisión resaltar las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los Estados miembros, como el hecho de que las mujeres trabajan a tiempo parcial en una medida desproporcionada debido a la falta de inversión en atención a la infancia o los desincentivos fiscales que impiden que las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares trabajen o trabajen más. En 2018, la brecha salarial entre hombres y mujeres se abordó en los informes por país de ocho Estados miembros<sup>41</sup>, y un Estado miembro recibió una

<sup>37</sup> Resumen de la jurisprudencia de referencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1>.

<sup>38</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* (Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: no sin una mejor conciliación de la vida privada y la vida profesional), 2019, disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

<sup>39</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/es/pdf>.

<sup>40</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/es/pdf>.

<sup>41</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK y UK.

recomendación específica por país al respecto<sup>42</sup>. En 2019, la brecha salarial se abordó en los informes por país de once Estados miembros<sup>43</sup>, y un Estado miembro volvió a recibir una recomendación específica por país al respecto<sup>44</sup>. Asimismo, la Comisión siguió colaborando con los Estados miembros a través del grupo de alto nivel manteniéndolo informado acerca de los resultados alcanzados en esta materia en el proceso del Semestre Europeo.

Por último, en mayo de 2019 se organizó en Islandia para los representantes de los Estados miembros en ese país un **seminario de aprendizaje mutuo sobre cómo hacer frente a las brechas salariales entre hombres y mujeres**, así como sobre las causas profundas de esas disparidades y las mejores prácticas para combatirlas (acción 22)<sup>45</sup>.

## 4.2. Firme compromiso del Parlamento Europeo y otras partes interesadas

Debido a las múltiples causas profundas y al amplio alcance transversal de la brecha salarial entre hombres y mujeres, el firme compromiso de las partes interesadas es primordial a la hora de combatirla. Por este motivo, la Comisión trató de implicar de forma activa a las partes interesadas y de crear sinergias en la aplicación del plan de acción.

Durante la aplicación del plan, el Parlamento Europeo también enfatizó la persistencia y las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres en numerosas ocasiones. A través de sus resoluciones, el Parlamento Europeo instó de forma sistemática a las partes interesadas a que lucharan contra la brecha salarial entre hombres y mujeres y previnieran las disparidades en las pensiones<sup>46</sup>. Haciendo referencia al plan de acción, el Parlamento pidió a la Comisión que propusiera una directiva sobre transparencia salarial para ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>47</sup>. Además, esta cuestión se debatió en las comisiones parlamentarias pertinentes<sup>48</sup>. El Comité Económico y Social Europeo también emitió un dictamen sobre el plan de acción en abril de 2018<sup>49</sup>.

Con el fin de llegar a las **partes interesadas nacionales**, la Comisión apoyó una serie de proyectos transnacionales de lucha contra los estereotipos y la segregación a través de ocho subvenciones concedidas a proyectos desarrollados entre 2017 y 2019<sup>50</sup> (acción 4). Esos proyectos fomentaban las buenas prácticas en la superación de los roles y estereotipos de género contraproducentes en la educación, la formación y el entorno laboral. Además, la Comisión fomentó la participación de numerosas partes interesadas en la ejecución de los proyectos, tratando de involucrar a interlocutores sociales, operadores de servicio público, servicios de orientación profesional, organizaciones de la sociedad civil, colegios y universidades, así como, en la medida de lo posible, a partes interesadas locales y regionales o al sector privado. Por otra parte, se promovió la evaluación de los efectos de los proyectos en las actitudes para obtener datos reales sobre los factores que generan cambios concretos

---

<sup>42</sup> Estonia.

<sup>43</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK y UK.

<sup>44</sup> Estonia.

<sup>45</sup> Para acceder a la documentación, véase [https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019\\_es](https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_es).

<sup>46</sup> Véase, por ejemplo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona del euro [2019/2111(INI)], la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2018, sobre igualdad de género en los medios de comunicación en la Unión [2017/2210(INI)]. Véase también la Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género [2019/2870(RSP)], adoptada fuera del período de aplicación del plan de acción.

<sup>47</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género [2019/2870(RSP)], Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre igualdad de género y políticas fiscales en la Unión [2018/2095(INI)] y Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona del euro [2019/2111(INI)].

<sup>48</sup> Por ejemplo, audiencia de la Comisión FEMM, de 9 de julio de 2018, sobre el Plan de Acción de la Unión Europea para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

<sup>49</sup> Comité Económico y Social Europeo, Dictamen sobre el Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, abril de 2018, disponible en <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>.

<sup>50</sup> Para los proyectos seleccionados, véase: [https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

en las actitudes de las personas hacia los roles y estereotipos de género. La Comisión facilitó a los interlocutores sociales el intercambio de mejores prácticas y de las lecciones aprendidas, contribuyendo así a los esfuerzos encaminados a apoyar las actividades nacionales que combaten los estereotipos que generan un trato diferenciado de mujeres y hombres en varios sectores profesionales (acción 5).

A través del diálogo social sectorial europeo en el ámbito de la educación, la Comisión financió también un proyecto sobre igualdad de género dirigido por el CSEE<sup>51</sup>. Titulado *Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue* (Diálogo social e igualdad entre hombres y mujeres: empoderamiento de los sindicatos de la educación para abordar la igualdad de género en la profesión de la enseñanza a través del diálogo social), el proyecto se desarrolló entre 2017 y 2019 y estaba destinado a mejorar la situación profesional de profesores, formadores y directores de centros escolares y a hacer más atractiva la profesión de la enseñanza tanto para los hombres como para las mujeres (acción 10). Además, se están desarrollando proyectos del Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía», financiados por la Comisión en 2019, destinados a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad económica. Estos proyectos se refieren a las mujeres en el proceso de toma de decisiones, la conciliación de la vida privada y la vida profesional y la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en la dirección empresarial y la política<sup>52</sup>.

En octubre de 2018, se celebró en Praga un foro anual de las Cartas de la Diversidad de la UE (acción 6). El foro reunió a **expertos en diversidad y representantes del sector público y la empresa**, que intercambiaron las mejores prácticas sobre la no discriminación y la inclusión en el sector privado. El foro resaltó la viabilidad económica de la diversidad de género en puestos corporativos de alto nivel y la necesidad de prestar atención a la contratación, retención y progresión de las mujeres en las empresas, así como de superar los sesgos de género.

La Comisión también participó en un **diálogo con los interlocutores sociales europeos** para fomentar y adoptar medidas pertinentes que ayuden a abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres (acción 13). En junio de 2018, se celebró un seminario titulado *Tackling the gender pay gap and promoting childcare* (Colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres y fomentar la atención a la infancia), y el 7 de mayo de 2019, un seminario temático en forma de diálogo entre la Comisión y los interlocutores sociales para debatir el papel, los costes y los beneficios de la transparencia salarial.

En cuanto a la necesidad de mejorar la representación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones políticas, el tema se debatió en el coloquio de derechos fundamentales de 2017 *Women's Rights in Turbulent Times* (Derechos de la mujer en tiempos difíciles), que incluyó un pleno titulado *Equal participation at work and in politics: a fundamental rights prerequisite* (Participación equitativa en el trabajo y en la política: un requisito previo de los derechos fundamentales)<sup>53</sup>. En 2018, el coloquio incluyó una sesión sobre el apoyo a una participación amplia en las sociedades democráticas<sup>54</sup>. Además, en las Jornadas Europeas del Desarrollo de junio de 2018 intervino un panel de alto nivel sobre *Raising women's participation in decision-making: engaging men as change agents* (Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones: comprometer a los hombres como agentes de cambio). Estos eventos permitieron a los responsables políticos internacionales, nacionales y europeos de alto nivel, las organizaciones de la sociedad civil, los representantes de los medios de comunicación y las redes sociales, el mundo empresarial y la educación, los profesionales de la justicia y los jóvenes intercambiar ideas y experiencias para mejorar la representación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones políticas (acción 13). También contribuyeron a apoyar las prácticas

---

<sup>51</sup> Reconocido interlocutor social europeo que representa a trabajadores del sector educativo.

<sup>52</sup> La convocatoria y los proyectos seleccionados están disponibles en: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

<sup>53</sup> [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=115277](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277).

<sup>54</sup> [https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26\\_es](https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_es).

destinadas a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los procesos y puestos de toma de decisiones en los distintos sectores y a combatir la segregación vertical.

## **5. DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO**

### **5.1. El plan de acción allanó el camino para nuevos compromisos**

El informe de aplicación del plan de acción confirma que las veinticuatro acciones del Plan se han finalizado total o parcialmente. Además, la ejecución de la mayor parte de las acciones se mantendrá en el marco de iniciativas políticas autónomas, lo que apunta a un correcto seguimiento general, así como a la necesidad de emprender iniciativas duraderas y específicas para abordar esta forma de discriminación de género persistente.

El anexo del presente informe de aplicación incluye una descripción detallada de las medidas concretas adoptadas para hacer efectivas las distintas acciones. Si bien atestigua que la Comisión ha desarrollado multitud de iniciativas para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la lista de medidas concretas también revela que aún existen ámbitos en los que deben redoblar los esfuerzos para combatirla de forma adecuada. El plan de acción tenía como objetivo demostrar el compromiso político de la Comisión de hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y consiguió traducir este compromiso en una lista de medidas concretas. No obstante, también invitaba a la Comisión a buscar sinergias entre las medidas adoptadas por las partes interesadas clave a nivel europeo, nacional y empresarial. La descripción de las medidas concretas incluida en el anexo muestra que se han emprendido y se siguen emprendiendo múltiples esfuerzos para llegar a las partes interesadas, cuyo compromiso es necesario para propiciar cambios. No obstante, en algunos casos, estos esfuerzos podrían haber sido más sustanciales.

Además, se podrían haber adoptado otras medidas para abordar la segregación en sectores en los que, por tradición, las mujeres están sobrerrepresentadas, como la educación, la enfermería y la asistencia sanitaria. De forma similar, habría resultado de utilidad redoblar los esfuerzos para propiciar cambios en lo que respecta a la subrepresentación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones empresariales y políticas.

Los últimos datos de 2018 muestran una lenta evolución hacia la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres y la brecha de género en las pensiones durante el período de aplicación del plan de acción (una diferencia de 0,3 puntos porcentuales en el caso de la primera, entre 2017 y 2018, en la EU-28). A pesar de estar reduciéndose, ambas brechas siguen siendo significativas en la Unión Europea, como promedio, y están lejos de cerrarse.

La evaluación de las disposiciones vigentes en materia de igualdad de retribución realizada en el marco del plan de acción ha puesto de relieve que una información sobre los niveles salariales de mayor calidad y más accesible puede revelar posibles sesgos de género o discriminación en las estructuras de retribución empresariales o a nivel sectorial. Unas medidas más firmes en materia de transparencia salarial deberían facilitar la detección de casos concretos de discriminación salarial. Conocer las diferencias en los niveles de remuneración para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor dentro de una empresa también puede facilitar que la discriminación salarial se impugne a título individual ante los tribunales nacionales. Al sacar a la luz las diferencias estructurales, la transparencia salarial también puede facilitar un análisis de las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres y asegurar una acción política más selectiva.

Como se anunció en las orientaciones políticas de la presidenta Ursula von der Leyen para el mandato de la Comisión 2019-2024, la Comisión presenta una estrategia de igualdad de género de la UE para el período 2020-2025<sup>55</sup> junto con el presente informe de aplicación y la publicación de la evaluación de la igualdad de retribución. La estrategia propone nuevas iniciativas para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres, una iniciativa para introducir medidas vinculantes de transparencia salarial. Asimismo, la ejecución de las acciones individuales ha subrayado, en líneas generales, el estrecho

---

<sup>55</sup> Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM(2020) 152.

vínculo existente entre la brecha salarial entre hombres y mujeres y los estereotipos de género. Responder a este tipo de estereotipos formará parte de los objetivos políticos de la estrategia de igualdad de género de la UE.

## **5.2. Conclusiones**

Gracias a un conjunto de acciones integrales, el plan de acción ha proporcionado un amplio marco político y ha demostrado el compromiso de la Comisión Europea de combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres de forma adecuada. Las actividades de recogida de datos y, en particular, la evaluación de la legislación en materia de igualdad de retribución han permitido que la aplicación del plan contribuya a crear una base sólida y fundamentada para otras actividades destinadas a combatir las desigualdades salariales.

Las medidas de ejecución concretas, que se describen más detalladamente en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión incluido en el anexo, resaltan el amplio alcance de las acciones necesarias para colmar la brecha de forma efectiva. El plan de acción y el amplio conjunto de medidas adoptadas para su aplicación apuntan a la necesidad de pasar del debate acerca de la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres a la adopción de medidas concretas y concertadas para erradicarla.

Además, las acciones sectoriales del plan de acción han contribuido a subrayar la necesidad de adoptar medidas personalizadas específicas que propicien un cambio hacia una mayor igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

El presente informe muestra que las acciones llevadas a cabo en aplicación del plan de acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» inspirarán la futura labor de la Comisión Europea en este contexto.