

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Plan de Acción de la UE 2017-2019 —  
Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres»**

[COM(2017) 678 final]

(2018/C 262/17)

Ponente: **Anne DEMELENNE**

Coponente: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Consulta	Comisión Europea, 13.12.2017
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	27.3.2018
Aprobado en el pleno	19.4.2018
Pleno n.º	534
Resultado de la votación	194/3/4
(a favor/en contra/abstenciones)	

### 1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. En términos generales, el CESE celebra los esfuerzos realizados por la Comisión Europea para corregir la persistente brecha salarial entre mujeres y hombres proponiendo un conjunto de actividades amplio y coherente en el plan de acción sometido a examen. No obstante, considera que cada una de las ocho líneas de acción merecería un desarrollo en profundidad.

1.2. El CESE recomienda centrarse en las raíces culturales y los estereotipos dentro de los sistemas educativos y de aprendizaje que influyen en la elección de carrera. Además, recomienda ahondar en las razones de la segregación en los mercados de trabajo e imponer medidas más enérgicas para combatirla.

1.3. El CESE comparte con la Comisión la propuesta relativa a la transparencia salarial y las auditorías salariales en sectores y empresas a fin de facilitar la recogida de datos (estadísticos) individualizados y la adopción de los planes de acción oportunos. El Semestre Europeo constituye un medio eficaz de alentar a los Estados miembros a que adopten con urgencia medidas adecuadas e implanten, en particular, una infraestructura sólida de centros de acogida de menores y de cuidado y asistencia de larga duración accesibles y asequibles.

1.4. El CESE recomienda proseguir los esfuerzos de la Estrategia Europa 2020 para alcanzar el objetivo de una tasa de empleo de mujeres y hombres del 75 %, preferiblemente a tiempo completo.

1.5. El CESE celebra que la Comisión reconozca el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales en el proceso como agentes clave del mercado de trabajo. Asimismo, hace hincapié en la contribución de las organizaciones de la sociedad civil y en los principios de asociación sobre la base de responsabilidades claramente definidas.

1.6. El CESE felicita a la Comisión por los medios financieros asignados a los distintos proyectos, pero insiste en la necesidad de captar otros —durante la elaboración del marco financiero plurianual— para llevar a la práctica todo el plan de acción, en especial por lo que respecta a la financiación de las infraestructuras de cuidado y asistencia, sin que ello penalice a los Estados miembros (es decir, respetando la «regla de oro» del equilibrio presupuestario).

## 2. Introducción

2.1. El principio de igualdad de retribución está consagrado en los Tratados de la UE desde 1957. Con la implantación de la igualdad salarial al tiempo que se promueven derechos para las mujeres todos salimos ganando: es avanzar hacia una sociedad justa y equitativa beneficiosa para todos <sup>(1)</sup>. La lucha por los derechos de la mujer ha puesto en el punto de mira las desigualdades de género, lo que ha conducido al legislador (en todos los niveles de poder) a adoptar medidas al respecto. Sin embargo, siguen existiendo desigualdades en las distintas relaciones sociales, en la familia, la escuela, la sociedad, la política y el mundo laboral.

2.2. Colmar la brecha salarial «no ajustada» entre géneros sigue siendo todo un desafío por superar. La UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales, con la ayuda de la sociedad civil, deben coordinar su acción en el marco de enfoques específicos, combinando la aplicación de medidas legislativas y no legislativas encaminadas a atajar simultáneamente las múltiples causas de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, y ello, tanto a escala nacional como europea, en el marco de la aplicación de la Estrategia Europa 2020.

2.3. La brecha salarial de género es menor en los países en los que es mayor la igualdad global y en los países con una amplia cobertura de negociación colectiva. Según los cálculos, un aumento del 1 % de la «cobertura» del diálogo social reduce la brecha salarial entre hombres y mujeres en un 0,16 %, y cuanto mayor es el grado de coordinación en la formación de los salarios, más igualitario es el reparto de las remuneraciones <sup>(2)</sup>.

## 3. El contexto en cifras

3.1. La brecha salarial de género significa que, en la UE, las mujeres siguen ganando en promedio un 16,3 % menos que los hombres. Comprender las causas y consecuencias de este fenómeno es el primer paso para colmar la brecha salarial. Todos los factores que describimos a continuación forman parte del problema, pero también de la solución.

3.2. La tasa de empleo: la Estrategia Europa 2020 ha fijado un objetivo del 75 % de mujeres y hombres empleados en 2020. No obstante, en 2014, la tasa de empleo global de la UE se situaba en el 64,9 %, y era especialmente baja para las mujeres (59,6 % frente a 70,1 % para los hombres con edades comprendidas entre 20 y 64 años). La participación de las mujeres es esencial, lo que exige llevar a cabo un ajuste drástico del mercado de trabajo para que sea accesible a estas. En su informe sobre la brecha de empleo entre hombres y mujeres, Eurofound calcula que cuesta a la Unión alrededor de 370 000 millones EUR al año, es decir, el 2,8 % de su PIB.

3.3. El tiempo parcial: en 2015, en torno a ocho de cada diez personas empleadas en la UE trabajaban a tiempo completo y dos de cada diez a tiempo parcial. De esos 44,7 millones de trabajadores a tiempo parcial, 10 millones se encontraban en situación de subempleo, es decir, deseaban incrementar su tiempo de trabajo, y ello representa más de una quinta parte (22,4 %) de todos los trabajadores a tiempo parcial y el 4,6 % del empleo total en la UE. Dos terceras partes de los trabajadores a tiempo parcial en situación de subempleo eran mujeres (66 %). Esta situación influye de forma negativa en las perspectivas de formación, la evolución profesional, las prestaciones de desempleo y los derechos de pensión.

3.4. El equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de dirección: según el Índice de Igualdad de Género de 2017, publicado por el muy eficaz Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), de los ocho ámbitos evaluados por el índice, la representación de hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas, sociales y económicas presenta la puntuación más baja en igualdad de género. No obstante, al concentrarse en particular en el ámbito económico, las ediciones de 2013 y 2017 del Índice, consideradas en su conjunto, indican un aumento progresivo del número de mujeres en los consejos de administración, del 9 % al 21 % entre 2003 y 2015. Así sucede en los Estados miembros que han adoptado una legislación vinculante, como Francia y los Países Bajos. Esta estimación solo se refiere a las grandes empresas que cotizan en bolsa.

3.5. Aunque las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan la gran mayoría de empleadores del continente (en 2014, constituían el 99,8 % de todas las empresas de la Europa de los Veintiocho y empleaban a unos 90 millones de personas, lo que equivale al 67 % del empleo total), los indicadores y las medidas políticas se concentran en los grandes consejos de administración. Aunque las medidas legislativas introducidas en los últimos diez años han hecho posible un progreso interesante, todavía hay que realizar más esfuerzos. Los Estados miembros disponen de distintas herramientas: enfoques voluntarios, cuotas, sanciones, etc.

<sup>(1)</sup> Para una visión general, véase el Índice Global de Brecha de Género de 2017: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

<sup>(2)</sup> Resolución adoptada por el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CESE) en la reunión de los días 17 y 18 de junio de 2015: «La négociation collective — un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (La negociación colectiva: una poderosa herramienta para reducir la brecha salarial de género)».

3.6. La crisis y, en determinados Estados miembros, las políticas de austeridad vinculadas a las reformas presupuestarias han reducido los medios y las inversiones en infraestructuras sociales y públicas. No se ha efectuado ninguna evaluación de impacto en función del género, y el acceso a estas se ha hecho más difícil. No obstante, existe un vínculo directo entre la pobreza de las madres y el riesgo de pobreza y exclusión social de los niños. Además, ahora se observa que la brecha entre hombres y mujeres en términos de pensión ascendía en 2015 al 38 % en la UE <sup>(3)</sup>, lo que equivale a decir que muchas más mujeres corren riesgo de pobreza al llegar a una edad avanzada.

3.7. La segregación profesional y sectorial de género: según la Comisión, la segregación de género en los sectores de actividad es uno de los principales motores de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Cierta número de sectores y empleos siguen estando dominados por hombres o por mujeres: menos mujeres eligen los sectores mejor remunerados como la construcción, la industria, los transportes, la ciencia y las TIC. «Atraer a más mujeres a los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) contribuiría a aumentar el PIB per cápita de la UE entre un 2,2 % y un 3 % en 2050» <sup>(4)</sup>. La Comisión señala, por lo demás, que los hombres, por su parte, rara vez entran en sectores clave para el futuro de la sociedad y la economía europeas como la educación, la enfermería y las profesiones asistenciales del sector sanitario.

3.8. Según el plan de acción, las mujeres abandonan el mercado laboral para ocuparse de sus hijos y/o de familiares a su cargo y, cuando no abandonan el mercado laboral por completo, suelen aceptar puestos menos cualificados para atender sus obligaciones familiares tras su regreso <sup>(5)</sup>. La repercusión negativa de la falta de establecimientos para el cuidado de los niños de calidad, asequibles y con un horario amplio de apertura en la participación de las mujeres en el mercado laboral se aborda en los objetivos de Barcelona que, no obstante, siguen lejos de alcanzarse.

3.9. La repercusión salarial en determinados grupos vulnerables (mujeres al frente de familias monoparentales, mujeres con bajos niveles de cualificación y aquellas que, además, son de origen inmigrante, tienen una discapacidad, etc.) debe ser objeto de especial atención.

#### 4. Plan de acción propuesto

4.1. El plan de acción propuesto recientemente por la Comisión incluye un conjunto coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, en lugar de señalar un solo factor o causa. Esas actividades se reforzarán mutuamente. El CESE apoya el plan, pero recomienda a la Comisión que vele por la evaluación de las medidas actuales que ya se habían recomendado y que las aplique, si procede, a través del Semestre Europeo.

4.2. Se han señalado ocho líneas de acción principales:

1. mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución;
2. combatir la segregación profesional y sectorial (segregación horizontal);
3. romper el techo de cristal (segregación vertical);
4. abordar la penalización por cuidados;
5. dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres;
6. visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos;
7. alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, y
8. mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Para que las acciones sean eficaces, será necesario establecer sinergias entre las medidas adoptadas por las partes interesadas principales a escala de la UE, nacional y empresarial.

<sup>(3)</sup> Informe Conjunto sobre el Empleo 2017 (Joint Employment Report 2017).

<sup>(4)</sup> COM(2017) 678 final.

<sup>(5)</sup> DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

4.3. El CESE constata que la mayoría de las acciones propuestas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres son adecuadas, y considera que este ambicioso plan de acción será eficaz si se apoya en una comprensión común de los factores que originan la diferencia salarial entre hombres y mujeres. A este respecto, un elemento importante es la recogida de estadísticas por parte de Eurostat, que debe basarse en datos individualizados y no en datos sobre los hogares, ya que ello contribuye a ocultar la pobreza de las mujeres. El plan debe basarse asimismo en la participación activa de todas las partes interesadas públicas y privadas de todos los niveles: entes locales, instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales, empresas públicas y privadas, cuerpo docente, organizaciones de la sociedad civil, etc.

4.4. El CESE recuerda a los Estados miembros la necesidad de invertir en unos sistemas educativos no discriminatorios e inclusivos. Se debería fomentar una mayor diversidad de género en el acceso a los estudios en ámbitos con perspectivas de futuro, como las CTIM (ciencias, tecnologías — incluidas las TIC—, ingeniería y matemáticas) a fin de que las jóvenes puedan conseguir empleo en sectores más prometedores y mejor remunerados. Además, sería necesario que las mujeres pudieran beneficiarse de formaciones complementarias a lo largo de toda la carrera (a través de nuevas tecnologías como la formación a distancia), ya que es un excelente motivo de promoción y, por tanto, de aumento salarial. Además, para hacer frente a los retos demográficos sin penalizar a las mujeres, sería conveniente fomentar la misma diversidad de género en los sectores sociales donde están más representadas.

4.5. El CESE pide a la Comisión que sensibilice a las empresas sobre la problemática de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y ello en su propio interés, es decir, para mejorar el acceso a la mano de obra femenina habida cuenta de los retos de la evolución demográfica y la creciente escasez de competencias.

4.6. El CESE defiende la opinión de que las sociedades deberían hacer más por combatir las causas culturales y los estereotipos establecidos desde muy antiguo que contribuyen a la persistente brecha salarial. La Comisión debe ocuparse de evaluar qué se ha hecho y reforzar las medidas actuales.

## **5. El papel esencial de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil**

5.1. Los interlocutores sociales tienen un gran interés en la realización de la igualdad entre hombres y mujeres y en la resolución de los problemas conexos.

5.2. En el marco de acción por la igualdad de género de 2005 firmado por los interlocutores sociales europeos se muestra ya cómo abordar la cuestión de la disparidad salarial entre hombres y mujeres: utilizar herramientas prácticas existentes y elaborar estadísticas claras y actualizadas a escala sectorial/nacional para que los interlocutores sociales puedan analizar y comprender las complejas causas de la brecha salarial, velando por que los sistemas de remuneración, incluidos los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo y de los salarios (salarios brutos y no por hora), sean transparentes y neutros desde el punto de vista del género, al mismo tiempo que se presta atención a sus posibles efectos discriminatorios.

5.3. A fin de responder al temor de los empleadores de que ello represente una carga administrativa adicional, conviene prever medidas de acompañamiento adecuadas para las empresas. La igualdad salarial es responsabilidad tanto de los sindicatos como de la patronal. Por supuesto, deben emprenderse iniciativas para promover la igualdad en el ámbito de la educación, el mercado laboral, las estructuras de acogida de menores, etc. Sin embargo, la transparencia salarial es también una solución, ya que la transparencia y las auditorías salariales desempeñan un papel muy relevante en el proceso. Las empresas empiezan a comprometerse a combatir todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y atajan ya esos problemas a fin de garantizar sistemas de retribución neutros desde el punto de vista del género, de acuerdo con la diversidad de sistemas de relaciones laborales nacionales. Es importante que todas las partes interesadas cumplan su cometido de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres y expliquen sus causas reales, que propicien un enfoque más coherente basado en hechos y aclaren posibles concepciones falsas.

5.4. Por su parte, los sindicatos reconocen que la existencia de un marco jurídico favorable a la igualdad de género puede ser un importante incentivo para las negociaciones, en especial para convencer a los empresarios de la importancia económica y social de las negociaciones en materia de igualdad. A este respecto, en una encuesta realizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CESE) se comprueba que los acuerdos salariales tendentes a reducir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres más frecuentes son los que se centran en los salarios mínimos y en el aumento del salario de los trabajadores con remuneraciones bajas. Según la misma encuesta, solo un 20 % de los sindicatos han negociado acuerdos para luchar contra la segregación profesional concediendo aumentos salariales mayores a los trabajadores con salarios bajos de los sectores predominantemente femeninos.

5.5. A pesar del número de trabajadoras afiliadas, la participación de las mujeres en los comités ejecutivos sindicales avanza muy lentamente. Los equipos sindicales deben tender hacia una mayor diversidad de género para la elaboración de planes de acción de género representativos. Se observa una situación similar en los órganos decisorios de las organizaciones patronales (públicas y privadas) y las organizaciones de la sociedad civil, que también deberían perseguir una mayor diversidad al desarrollar una estrategia de género.

## 6. Perspectivas

6.1. El Estudio Prospectivo Anual <sup>(6)</sup> sobre el Crecimiento 2018 tiene por objetivo sacar partido del impulso favorable generado por la actual expansión económica. El Estudio hace hincapié en las reformas tendentes a estimular la inversión — de conformidad con la «regla de oro» del equilibrio presupuestario—, en particular en capital humano y en los sectores sociales, y a mejorar el funcionamiento de los mercados de productos, servicios y trabajo con vistas a reforzar la productividad y el crecimiento a largo plazo, así como a incrementar la inclusión mediante un gasto público de más calidad, una fiscalidad más equitativa y la modernización de las instituciones públicas.

6.2. Además, dicho Estudio Prospectivo puede generar etapas adicionales en todo el ciclo del Semestre Europeo, introduciendo todos los factores que influyen en la brecha salarial de género en los informes nacionales y en las recomendaciones por país.

6.3. El pilar europeo de derechos sociales debería estar plenamente integrado en él, y se da prioridad a las reformas destinadas a favorecer la adquisición de competencias por parte de los trabajadores, promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y unas condiciones de trabajo equitativas, aumentar la productividad del trabajo para apoyar el crecimiento de los salarios, en especial de los más bajos, y hacer los sistemas de protección social más adaptados y viables.

6.4. El CESE espera, por tanto, que la coyuntura actual favorable, resultante de un cierto grado de crecimiento económico y del pilar europeo de derechos sociales, pueda dar un nuevo impulso a la reducción de la brecha salarial de género, y que el plan de acción propuesto resulte realmente eficaz. Si no fuese así a finales de 2019, el CESE contemplará la posibilidad de recomendar a la Comisión que proponga medidas legislativas y no legislativas en el nivel más adecuado, en concreto, en materia de sanciones o incentivos.

Bruselas, 19 de abril de 2018.

*El Presidente  
del Comité Económico y Social Europeo  
Luca JAHIER*

---

<sup>(6)</sup> COM(2017) 690 final.

---

*Anexo*

A continuación figura una lista de los principales documentos destinados a reducir las desigualdades de género y, en particular, la brecha salarial entre hombres y mujeres:

- la Directiva 2006/54/CE 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), que incorpora el principio de igualdad de retribución sancionado en los Tratados de la UE desde 1957;
  - el Convenio n.º 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración;
  - la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por medio de la transparencia [2014/124/UE] y el Informe sobre la aplicación de la Recomendación C(2014) 1405 de la Comisión [COM(2017) 671 final];
  - el Compromiso estratégico de la Comisión Europea para la Igualdad de Género 2016-2019;
  - la Propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012) 614 final);
  - la Declaración de Roma de 2017;
  - la proclamación interinstitucional del pilar europeo de derechos sociales, el 17 de noviembre de 2017, con ocasión de la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento, celebrada en Gotemburgo (Suecia);
  - la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [COM(2017) 253 final], y
  - el Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» [COM(2017) 678 final].
-