



Audiencia conjunta de las Comisiones de Empleo e Igualdad del Parlamento Europeo sobre transparencia retributiva

Bruselas, 22 de abril de 2021

El 22 de abril, se celebró en el Parlamento Europeo una audiencia conjunta de las comisiones de Empleo y Asuntos Sociales y de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género para abordar la propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva, presentada en marzo por la Comisión Europea. Se resumen a continuación las intervenciones de las ponentes en dicha audiencia.

Introducción - Evelyn Regner, Presidenta de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo (FEMM)

Evelyn Regner explicó que la Presidenta de la Comisión Europea, Úrsula Von der Leyen, ya anunció que las medidas de transparencia retributiva sería una de las medidas que se asumirían en sus primeros 100 días de mandato. Ha tardado algo más, pero ya ha llegado. La Comisión publicó [la propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento](#) en marzo de 2021.

El objetivo es capacitar a los trabajadores para que puedan gozar de un sueldo igual y que no haya sesgos de género ni infravaloración del trabajo de las mujeres.

La Presidenta de la Comisión FEMM está muy contenta con la colaboración de las profesionales de la Comisión.

Intervenciones de políticas

Věra Jourová, Vicepresidenta de la Comisión Europea para Valores y Transparencia

La aprobación de esta propuesta de Directiva será buena para los hombres y para las mujeres, ya que la justicia es universal.

Las mujeres trabajan en torno a 50 días sin recibir un salario en comparación a los hombres. La pandemia ha acrecentado esta tendencia. El mayor impacto de la pandemia ha sido en la brecha de género, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos de menor salario.



En 2014 se intentó abordar la problemática con una [Recomendación](#), pero esta medida no tuvo el resultado deseado, ya que en una década solo se ha reducido en un 2% la brecha salarial. Sin embargo, la igualdad de salario entre hombres y mujeres se estableció ya en el Tratado de Roma en 1957.

Existen dos problemas relacionados: la falta de transparencia y la falta de puesta en marcha de iniciativas. Si no existe transparencia, las mujeres no pueden saber que están cobrando menos y personarse ante los tribunales para solucionar esta ilegalidad.

La propuesta de Directiva aplica unas reglas distintas a las pymes y a las empresas pequeñas, ya que no tienen las mismas características que las grandes multinacionales.

La transparencia, por sí misma, no va a acabar con la brecha de género. Pero es un primer paso para solucionarlo, así como para que las víctimas de la discriminación puedan beneficiarse de reparaciones por parte de las autoridades.

Helena Dalli, Comisaria Europea de Igualdad

La propuesta de Directiva tiene en cuenta la protección de datos por parte de los empleadores. Es decir, no va en contra de la regulación de protección de datos y respeta la privacidad de los empleadores.

La propuesta exige que todos los Estados miembros desarrollen una serie de reglas y metodologías para que se puedan comparar sueldos de empleos similares o equivalentes para discernir si existe algún tipo de discriminación.

La propuesta reconoce la autonomía de los interlocutores sociales a la hora de tratar la transparencia del salario, ya que esta va más allá de la discriminación de género. Esta transparencia mejora la confianza en las estructuras establecidas por los empleadores. La transparencia de salarios también implica que los empleadores estén más motivados ya que la competitividad aumenta.

Si bien es cierto que la transparencia por sí misma no va a solucionar la brecha de género, va a avanzar la tarea de eliminarla o reducirla significativamente.

Intervenciones de expertas

Esther Lynch, Subsecretaria General, [Confederación Europea de Sindicatos](#)

Si bien el Tratado de la UE establece la igualdad entre hombres y mujeres, se está aún a muchos años de conseguirlo. Las promesas se quedan en papel mojado a menos que se cumplan.



La Directiva tendrá una consecuencia muy importante que es la comparación directa de empleos por igual valor. Esta comparación directa permitirá detectar y solucionar con más precisión las desigualdades en materia de salario y materia laboral que hoy en día no se pueden detectar.

Es conveniente recordar que no a todas las empresas se les van a exigir los mismos estándares. Dependiendo del tamaño y la capacidad de la empresa la exigencia variará.

La Directiva es muy necesaria debido a que no se puede confiar en la patronal para mejorar el trabajo de las mujeres.

Christiane Mißbeck-Winberg, Directora, [Confederación Danesa de Empleadores](#)

La Directiva solo permitirá ver cuál es la desigualdad, pero no analizará el motivo de la misma. No permite establecer factores diferenciadores como la educación o el porcentaje de horas de trabajo fuera del empleo. La Directiva no llega suficientemente lejos para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

La patronal danesa está de acuerdo con acabar con la brecha salarial, pero la propuesta de la Comisión debe tener en cuenta las características propias de Dinamarca, como la negociación colectiva. Además, tiene que respetar las diferencias entre Estados miembros a la hora de regular el salario y, por último, tiene que abordar las causas subyacentes de la brecha salarial más que sus síntomas.

Linda Senden, Profesora de derecho europeo en la Universidad de Utrecht

Existe una reticencia por parte de las mujeres para denunciar situaciones de desigualdad salarial, por lo que los casos que acaban en procesos judiciales son simplemente la punta del iceberg. Además, la desigualdad se entiende como un asunto privado del que se tiene que encargar la persona; se recurre al individualismo para luchar contra la brecha salarial en vez de intentar un enfoque más colectivo.

La igualdad salarial es de gran importancia para la sociedad. No se puede dejar la carga en los hombros de las víctimas. Tienen que ser un esfuerzo conjunto de toda la sociedad.

Joanna Maycock, Secretaria General del [Lobby Europeo de las Mujeres](#)

La propuesta de Directiva es bienvenida por el lobby. Esta brecha también está presente en las pensiones, tema que no se trata en la iniciativa legislativa. Las consecuencias son de larga duración ya que la desigualdad persiste a lo largo de toda la vida profesional de las mujeres.

Se debe ser garantista con la maternidad y con la baja maternal. Hace falta terminar con las



discriminaciones por las bajas por maternidad. Además, hay que tener en cuenta más variables además del género (edad, origen, tipo de trabajo...).

Por último, es necesario considerar cuál sería la gestión y el impacto de los datos recopilados si la propuesta de la Comisión se aprobase.

Más información sobre la audiencia pública:

<https://www.europarl.europa.eu/committees/es/joint-femm-empl-public-hearing-on-pay-tr/product-details/20210407CHE08641>