COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

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

1. LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UE

La brecha salarial entre hombres y mujeres se ha estancado como consecuencia de...

La igualdad de género es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea. Sin embargo, no es una realidad en el trabajo. Las mujeres de la UE, en todos los sectores de la economía, ganan de media un 16 % menos que los hombres. Esta brecha de género ha permanecido estable durante los últimos 5 años. Con el ritmo de cambio actual, solo se cerraría al inicio del próximo milenio. El reciente estancamiento plantea interrogantes sobre la necesidad de reforzar y adaptar las iniciativas existentes: las desigualdades de género en el mercado laboral se han contenido, pero no eliminado[1].

... la segregación generalizada en el mercado laboral,

Los sectores y las profesiones están segregados: la mayoría de los trabajadores europeos tienen principalmente colegas de su mismo sexo[2] y los sectores en los que se concentran las mujeres suelen estar peor pagados que aquellos en los que se concentran los hombres[3]. Aunque varias iniciativas han tenido éxito a la hora de animar a las mujeres a entrar en sectores dominados por los hombres, como la ciencia y la tecnología, el nivel de segregación profesional y sectorial apenas ha cambiado en general[4]. Además, en casi todos los sectores, los hombres ascienden más frecuentemente a funciones de supervisión o dirección, llegando a lo más alto, mientras que menos del 5 % de los directores generales son mujeres. Esta segregación «vertical» explica una proporción significativa de la brecha salarial entre hombres y mujeres[5].

... estereotipos persistentes alimentados por políticas de equilibrio entre la vida privada y la vida profesional inadecuadas,

Persisten los estereotipos sobre el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad y, por extensión, sobre si deben estar en el mercado laboral o en casa. Esta es una de las causas principales de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los hombres, en promedio, dedican mucho menos tiempo al cuidado de los niños o de familiares dependientes, mientras que las mujeres no pueden dedicar ese tiempo al trabajo remunerado, o a lograr una experiencia que les ayude a lo largo de su vida laboral[6]. Las políticas en materia de equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, si están bien

---

1 En concreto, los datos muestran que la brecha salarial entre hombres y mujeres puede aumentar a medida que más mujeres entren en el mercado laboral. Véase Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016), «Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries», informe preparado y financiado por la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea. Además, la evolución del mercado laboral ha sido, en general, desfavorable para los trabajadores con salarios bajos. Por tanto, las mujeres han estado «nadando contra la corriente» de unas tendencias desfavorables. Véase Blau F y Kahn L (1997), «Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", Journal of Labor Economics, Vol. 15, n.º. 1, Parte 1 (enero, 1997), pp. 1-42

2 Véase Burchell B., Hardy V., Rubery J. y Smith M. (2015), «A new method to understand labour market segregation», informe preparado por la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea: solo el 18 % de las mujeres y el 15 % de los hombres trabajan en ocupaciones mixtas (60-40 % de hombres y mujeres).

3 Boll *et al.* (2016): la segregación sectorial contribuye a ampliar la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los países. El efecto de la segregación profesional es más heterogéneo entre los países: en varios países, la segregación profesional puede, de hecho, proteger a las mujeres.

4 Véase el índice de segregación profesional y sectorial publicado anualmente en el informe de la Comisión Europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

5 Véase Boll *et al.* (2016).

6 CE (2015), «An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts. Outcomes of EU-funded research». DG RTD, Bruselas, pp. 54-55.

diseñadas, pueden ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. La inversión en establecimientos de cuidado formal y en permisos relacionados con la familia adecuados, tanto para hombres como para mujeres, contribuye a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que da lugar a menos interrupciones de la carrera profesional y a un empleo menos discontinuo para las mujeres. Sería conveniente dar una mayor importancia a las modalidades de trabajo flexible (como la flexibilidad de los horarios de trabajo, la reducción de la jornada laboral y el trabajo a distancia) para los hombres y las mujeres y no considerarlas un coste para los empresarios que, a menudo, suelen penalizar a los empleados en forma de desventajas salariales[7].

... y la discriminación, permitida por la falta de transparencia

En casi todas las profesiones, como promedio, los hombres cobran más que las mujeres. La discriminación salarial está aún generalizada: una mujer puede cobrar menos que un hombre por exactamente el mismo trabajo; y el trabajo que realizan habitualmente las mujeres está peor pagado que el que realizan habitualmente los hombres, incluso cuando tiene igual valor. Además, el secretismo en torno a los niveles salariales dificulta aún más la detección de los casos de discriminación. Si bien la mayoría de los europeos (69 %) son conscientes de la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los sectores económicos, los trabajadores no creen que exista tal brecha en su propia empresa, mientras que un tercio de los empleados desconocen los salarios de sus colegas. Los europeos apoyarían una mayor transparencia en el trabajo: casi dos tercios estarían a favor de publicar los salarios medios por sexo y tipo de trabajo que se gana en la organización o empresa en la que trabajan[8].

Casi la mitad de los trabajadores se sienten realmente incómodos con la idea de negociar su salario, y esta proporción es más alta entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, el contexto también es importante: las mujeres tienden a negociar tanto como los hombres cuando se afirma explícitamente que los salarios son negociables y que, por tanto, la negociación es un comportamiento apropiado. De hecho, la organización del trabajo y el diseño de las políticas de contratación y salariales pueden tener un gran impacto: si están bien diseñadas, pueden contrarrestar nuestros prejuicios inconscientes sobre hombres y mujeres y evitar «el doble rasero» que supone que no se recompense por igual a mujeres y hombres.

La magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los sectores de la economía también depende de las instituciones que fijan los salarios. Los salarios mínimos intersectoriales y los mecanismos de fijación de salarios pueden contribuir a aumentar los salarios en los sectores mal remunerados y, por tanto, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres[9].

La situación actual sugiere la necesidad de estudiar nuevas medidas a escala de la UE. Estas medidas contribuirían a impulsar el empleo y el crecimiento en la UE y a lograr un mercado único de empleo más justo. La presente Comunicación presenta un plan de acción para seguir abordando la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos.

---

7 Goldin C. (2014), «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter», *American Economic Review, 104 (4):1091-1119.*

8 Eurobarómetro 465.

9 Por ejemplo, se calcula que la introducción de un salario mínimo en Alemania reducirá la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2,5 puntos porcentuales. Las mujeres también deberían beneficiarse del reciente aumento del salario mínimo en algunos de los países con la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres (República Checa, Eslovaquia y el Reino Unido).

2. PRIORIDADES POLÍTICAS

Colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una etapa fundamental de cara a la realización tanto del objetivo general consistente en lograr la igualdad de género[10] como de los objetivos de desarrollo sostenible tal como se establecen en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Contribuye igualmente a consolidar el pilar europeo de los derechos sociales [proclamado por el Parlamento, el Consejo y la Comisión en la Cumbre Social para Empleos Justos y Crecimiento, que tuvo lugar el 17 de noviembre en Gotemburgo], en particular su principio n.º 2, relativo a la igualdad de género en todos los ámbitos, y su principio n.º 3, relativo a la igualdad de oportunidades.

Por tanto, sigue siendo una prioridad política para la Comisión[11]. El presente plan de acción busca plasmar este compromiso a favor de colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres en un listado de acciones fundamentales concretas.

El plan de acción incluye un conjunto amplio y 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. Estas actividades se reforzarán mutuamente.

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
3- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la 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
8- Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres

Para ser eficaces, será necesario establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala europea, nacional y empresarial.

ACCIÓN 1: MEJORAR LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

La Comisión evaluará la necesidad de adoptar nuevas medidas legales para mejorar la aplicación del principio y seguirá supervisando y haciendo respetar los derechos existentes en la UE.

El TFUE consagra el principio de igualdad de retribución en su artículo 157. El artículo 4 de la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres (2006/54/CE) establece el principio de igualdad de retribución al disponer que, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, queda prohibida la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

[10] Representa un tercio de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres durante la vida laboral. Véase el Informe de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2017 y Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

[11] Colmar la brecha de género es uno de los objetivos del Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión (2016-2019) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf

En 2013, la Comisión adoptó un informe de aplicación sobre la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres[12]. El informe presenta la situación de la aplicación de la Directiva en el terreno, incluida la cuestión de la igualdad de retribución.

En 2014, la Comisión adoptó una Recomendación sobre la transparencia salarial[13], que promueve una aplicación más eficaz de la legislación en materia de igualdad de retribución a través de un conjunto de medidas concretas con vistas a mejorar la transparencia salarial[14]. La Recomendación invita a los Estados miembros a elegir y aplicar al menos una de las medidas antes mencionadas a la luz de sus circunstancias nacionales.

Junto con este plan de acción, la Comisión adoptó un informe de evaluación relativo a la Recomendación sobre transparencia. El informe hace balance del seguimiento dado por los Estados miembros y ofrece una visión general de las medidas nacionales existentes[15]. La evaluación de las medidas nacionales notificadas por los Estados miembros reveló que las actuales medidas nacionales de transparencia en vigor son insuficientes y no son eficaces por sí solas.

Tanto el informe relativo a la aplicación de la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres como la Recomendación sobre transparencia aportan pruebas de la necesidad de fomentar el marco jurídico existente y mejorar su cumplimiento.

En particular, la Comisión:

- evaluará la posibilidad de realizar modificaciones específicas en la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres:
    - examinando la necesidad y la posibilidad de hacer vinculantes algunas o todas las medidas sobre transparencia salarial previstas en la Recomendación de 2013, como por ejemplo:
        - derecho de los empleados a solicitar información sobre los niveles salariales.
        - información periódica por parte de los empleadores sobre la remuneración media por categoría de trabajador o puesto.
        - aclaración de la noción de trabajo de igual valor.
    - mejorando las sanciones e indemnizaciones a las víctimas mediante la evaluación de la necesidad de introducir medidas como[16]:

[12] Informe sobre la aplicación de la 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), COM(2013) 861 final -- http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF

[13] 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 -- http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=ES

[14] Entre ellas: i) permitir que los trabajadores soliciten información sobre niveles salariales, desglosados por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor; ii) comunicación regular de información por parte de la empresa acerca de la estructura de los salarios por categoría de trabajador o puesto, desglosados por género (limitada a empresas grandes y medianas); iii) auditorias salariales en grandes empresas; y iv) un debate sobre cuestiones de igualdad de retribución en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

[15] COM(2017) 671.

[16] La Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres obliga a los Estados miembros a establecer multas que deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Sin embargo, las sanciones establecidas en las legislaciones nacionales de los

- la imposición de sanciones mínimas en caso de incumplimiento del principio de igualdad de retribución, y
- la adopción de normas mínimas de indemnización que pongan a la víctima en la situación en la que se encontraría si se hubiera respetado el principio de igualdad de retribución.

o garantizando la igualdad entre hombres y mujeres en los planes de pensiones profesionales con el fin de adaptar la Directiva refundida sobre igualdad entre hombres y mujeres a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia: la Directiva permite que se dé un trato diferente a las mujeres y los hombres en relación con las pensiones de jubilación debido a su distinta esperanza de vida estadística, lo que da lugar a que las mujeres reciban una pensión mensual más baja porque, por término medio, viven más tiempo (contribuyendo así a la brecha de género en las pensiones); el Tribunal de Justicia consideró esta práctica discriminatoria y la prohibió para las pensiones estatales[17] en 2014 y para las pensiones privadas (contratos de seguros) en 2011[18].

o reforzando la función coercitiva de los organismos responsables de la igualdad, por ejemplo:

- garantizando que los organismos responsables de la igualdad puedan desempeñar plenamente su función, en particular dando seguimiento a las normas aplicables y haciéndolas cumplir;
- aclarando los requisitos de la Directiva y/o estableciendo normas horizontales para los organismos responsables de la igualdad de conformidad con su estado de seguimiento, en particular en lo que se refiere a su independencia, eficacia y competencias[19].

- seguirá evaluando si el acervo de la UE se aplica correctamente en los distintos Estados miembros de la UE y supervisará la aplicación del principio de igualdad de retribución sobre el terreno; en caso de incumplimiento, la Comisión seguirá incoando procedimientos de infracción contra el Estado miembro en cuestión por incumplimiento de sus obligaciones comunitarias;

- adoptará, en 2019, un informe sobre las medidas nacionales tomadas sobre la base del artículo 157, apartado 4, del TFUE, que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales;

- seguirá colaborando con la red de organismos para la igualdad (EQUINET), el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Grupo de alto nivel sobre la integración de la igualdad entre los

---

Estados miembros varían ampliamente, lo cual da lugar a una aplicación desigual de los derechos garantizados con arreglo a la Directiva.

17 En el asunto C-318/13, procedimiento promovido por X, de 3 de septiembre de 2014, el TJUE sostuvo que las prestaciones diferenciadas sobre la base de datos actuariales específicos de género son inadmisibles en las pensiones obligatorias de la seguridad social con arreglo a la Directiva 79/7/CEE.

18 En el asunto C-236/09, Test Achats, de 1 de marzo de 2011, el TJUE anuló el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE, que permitía el uso de factores actuariales basados en el sexo en los contratos de seguros. La decisión obligó a los Estados miembros a hacer obligatorias las primas y prestaciones independientes del sexo antes del 21 de diciembre de 2012.

19 Como se anunció en su informe sobre la evaluación de la Recomendación de 2014.

sexos con el fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución en los Estados miembros.

ACCIÓN 2: COMBATIR LA SEGREGACIÓN PROFESIONAL Y SECTORIAL

La Comisión apoyará las prácticas destinadas a eliminar prontamente en la educación y la vida profesional los estereotipos que dan lugar a diferencias en el empleo de mujeres y hombres en diferentes ámbitos. La Comisión apoyará a las empresas y a otros empleadores en sus esfuerzos por garantizar la igualdad de retribución y atraer y retener al sexo menos representado.

La segregación sectorial es una de las causas principales de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La representación de hombres y mujeres varía de un sector económico a otro. Las mujeres están menos representadas en algunos sectores de la economía, como la construcción, la fabricación, el transporte, las ciencias y las TIC[20]. En cambio, los hombres 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.

El sector de las TIC ha crecido en los últimos diez años y se espera que siga creando puestos de trabajo. Sin embargo, solo alrededor del 16 % de los casi 8 millones de personas que trabajan en las TIC son mujeres. En los sectores de la ingeniería y la ciencia, la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo perceptible entre los jóvenes: mientras que, en 2014, las mujeres representaban el 46 % del total de los doctorados de la UE, solo representaban el 28 % de los doctorados en ingeniería, industria y construcción y solo el 21 % de los doctorados en informática. En cambio, los hombres representan solo el 33 % de los doctorados en la enseñanza.

Atraer a más mujeres a los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM)[21] contribuiría a aumentar el PIB per cápita de la UE entre un 2,2 % y un 3 % en 2050. Esto podría basarse en nuevas tendencias, como el interés de las niñas por la codificación o el surgimiento de empresas emergentes encabezadas por mujeres.

Dado que las opciones de estudio y carrera se toman a una edad muy temprana y que con demasiada frecuencia son irreversibles, la lucha contra la segregación en el mercado laboral requiere medidas a nivel escolar. Los datos del PISA[22] muestran que los estereotipos de género siguen prevaleciendo, lo cual da lugar a diferencias en la confianza en uno mismo y en la participación en diferentes campos. Están disponibles algunas buenas prácticas sobre cómo abordar la segregación en la educación y en el mercado laboral. En este ámbito son necesarios aprendizaje mutuo y pruebas sobre «lo que funciona».

---

[20] Las mujeres representan solo el 10 % de la mano de obra en el sector de la construcción, el 22 % en el sector del transporte y el 30 % en la fabricación (frente al 46 % del conjunto de la economía).

[21] Véase el estudio del EIGE sobre la reducción de la brecha de género en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM))-- http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem

[22] La OCDE es responsable del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA), que es una encuesta trienal sobre los estudiantes de 15 años en todo el mundo. Encuesta de 2015.

En particular, la Comisión:

- apoyará proyectos transnacionales para combatir los estereotipos y la segregación en la educación, la formación y el mercado laboral, haciendo hincapié en una experimentación que genere pruebas sólidas. El apoyo se prestará a través del Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» 2014-2020. Esta medida complementa la ayuda prestada a los Estados miembros a través del FSE y Erasmus+;

- organizará una conferencia recapitulativa (en 2018) y una conferencia final (2019) sobre los resultados de los proyectos de lucha contra los estereotipos y la segregación[23]; en cooperación con las principales partes interesadas, en particular representantes de escuelas, proveedores de formación, universidades, servicios públicos de empleo y proveedores de orientación profesional. Las conferencias tienen por objeto poner de relieve las experiencias más prometedoras y difundirlas a una amplia variedad de partes interesadas y gobiernos nacionales;

- iniciará un intercambio periódico de buenas prácticas entre las empresas que promuevan la eliminación de la segregación de género y seguirá facilitando la plataforma sobre Cartas de la diversidad de la UE[24];

- seguirá financiando proyectos de base que cuestionen los estereotipos, dirigidos por las comunidades educativa y de formación a través de Erasmus+;

- pondrá en práctica iniciativas específicas en diversos sectores con el fin de erradicar los estereotipos sobre las aptitudes, las capacidades y los papeles de las mujeres y los hombres, como por ejemplo:
  - seguir invitando a las empresas a que se unan a la Gran Coalición por las capacidades y los empleos digitales[25] y, en particular, instarlas a proporcionar cualificaciones digitales a un mayor número de mujeres y niñas, así como animarlas a que prosigan estudios y carreras en el ámbito de las TIC; la financiación de la UE estará a disposición de las organizaciones y las empresas para que continúen el intercambio de buenas prácticas sobre innovación, diversidad e inclusión de género y un liderazgo equilibrado;

  - publicar y estudiar la posibilidad de un seguimiento adecuado del estudio de otoño de 2017 sobre *Women in Digital Age*, que ofrece una visión general de las tendencias en este ámbito;

  - proporcionar herramientas para promover cambios institucionales que puedan fomentar la igualdad en las carreras científicas (como la herramienta de igualdad de género en el ámbito académico y la investigación - GEAR,

---

[23] Subvenciones para apoyar proyectos transnacionales destinados a promover buenas prácticas sobre los roles de género y a superar los estereotipos de género en la educación, la formación y el lugar de trabajo - JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Véase http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

[24] La plataforma sobre Cartas de la diversidad a nivel de la UE se creó en 2010 y está financiada por la Comisión Europea. En la actualidad, la plataforma consta de 18 Cartas de la diversidad de los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa y Suecia.
Véase http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

[25] La Coalición por las capacidades y los empleos digitales reúne a Estados miembros, empresas, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro y proveedores de educación, que actúan para hacer frente a la falta de competencias digitales en Europa.

desarrollada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género) y seguir supervisando periódicamente las tendencias clave en ciencia e investigación en *She Figures*, la publicación principal de la Comisión en este ámbito;

- seguir destacando los logros de las mujeres en el ámbito de la ciencia organizando el Premio de la UE a las mujeres innovadoras;

- poner a punto una plataforma de la UE para el cambio con el fin de aumentar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte[26], y publicar un estudio en 2018 sobre la conveniencia de aumentar el empleo femenino en el sector del transporte; tras la amplia difusión de sus resultados, se compartirán las buenas prácticas del sector y se alentará a otros sectores a que se sometan a un ejercicio similar;

- apoyar el aprendizaje entre iguales entre los Estados miembros sobre la carrera profesional de los profesores y directores de centros escolares con el fin de corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres en la enseñanza[27]; esto se hará en el marco del programa Educación y Formación 2020 a través de una serie de seminarios de expertos y en vinculación con el diálogo social sectorial europeo en el ámbito de la educación[28];

- apoyar la recogida de datos sobre los salarios de los profesores por parte de Eurydice[29] en cooperación con la OCDE y animar a los Estados miembros a que adopten medidas para eliminar las bajas remuneraciones en este sector.

ACCIÓN 3: ROMPER EL TECHO DE CRISTAL: COMBATIR LA SEGREGACIÓN VERTICAL

La Comisión apoyará las prácticas que mejoren el equilibrio entre mujeres y hombres en los procesos y puestos de toma de decisiones en todos los sectores.

En todos los sectores y profesiones las mujeres tienen menos probabilidades de ser ascendidas y de asumir responsabilidades directivas. Por tanto, es preciso adoptar medidas para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y garantizar la igualdad de género en todos los niveles[30].

En particular, la Comisión:

- trabajará para la adopción de la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre la mejora del equilibrio entre mujeres y hombres en las direcciones de las sociedades cotizadas en bolsa. La propuesta establece objetivos cuantitativos para los Estados miembros y subraya la importancia de que los consejos de

---

[26] A partir de diciembre de 2017, las partes interesadas de todos los sectores del transporte podrán dar visibilidad a sus acciones concretas en favor del empleo de las mujeres e intercambiar buenas prácticas.

[27] *Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL*, junio de 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

[28] Apoyar a los profesores y directores de centros educativos para una enseñanza y un aprendizaje excelentes, parte de la Comunicación sobre desarrollo escolar y docencia excelente para un gran comienzo en la vida [COM(2017) 248].

[29] http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

[30] Por ejemplo, los datos de octubre de 2016 muestran que las mujeres siguen representando menos de uno de cada cuatro miembros (23,9 %) de los consejos de administración de las principales sociedades cotizadas registradas en los Estados miembros de la UE. En la política local, en 2015, las mujeres representaban solo algo más de uno de cada siete (15,1%) alcaldes o concejales (Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, 2017).

administración establezcan criterios de selección transparentes para los candidatos;

- supervisará la aplicación de las políticas de diversidad de género en los consejos de administración de las principales sociedades cotizadas de la UE en el contexto de la Directiva 2014/95/UE por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos; dará seguimiento a las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión, examinando en particular hasta qué punto las empresas más grandes abordan el equilibrio entre mujeres y hombres en sus políticas de diversidad[31];

- seguirá financiando, a través del programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía», proyectos de gobiernos, interlocutores sociales, empresas, ONG y universidades orientados a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos directivos a todos los niveles[32];

- entablará un diálogo con los interlocutores sociales con el fin de promover medidas que mejoren el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones e iniciar y ejecutar proyectos orientados a mejorar dicho equilibrio en los puestos de toma de decisiones;

- animará a los gobiernos a adoptar estrategias que incluyan medidas concretas que conduzcan a una mejor representación del sexo menos representado en la toma de decisiones;

- entablará un diálogo con los organismos reguladores sectoriales para adoptar medidas que mejoren el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;

- pondrá en marcha la iniciativa para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (véase la acción 4) que fomenta un mejor equilibrio y reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, alentando así a las mujeres a que soliciten puestos superiores.

ACCIÓN 4: ABORDAR LA PENALIZACIÓN POR CUIDADOS

La Comisión apoyará el empoderamiento económico de las mujeres mediante la promoción de políticas de fomento del equilibrio entre la vida privada y la vida profesional.

Hoy en día, las mujeres dejan la escuela con mejores cualificaciones que los hombres, pero en diez Estados miembros ya están ganando un 10 % menos que los hombres antes de cumplir los 34 años[33]. Esta brecha se acentúa con la edad, sobre todo a causa de la llamada penalización por maternidad[34]. Las mujeres abandonan el mercado laboral para

[31] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=EN
[32] Entre 2014 y 2016, se asignaron 5 millones EUR a 23 proyectos sobre este tema.
[33] Eurostat, Encuesta sobre la estructura de los salarios.
[34] La reducción de los ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones en la carrera relacionadas con las responsabilidades familiares hacen que muchas mujeres dependan más económicamente de sus parejas o del Estado y contribuyen sustancialmente a la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como a la brecha de género respecto a

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. Las políticas de fomento del equilibrio entre la vida privada y la vida profesional son una condición previa para mejorar la emancipación económica de la mujer, ya que un buen equilibrio entre estos dos ámbitos aumenta las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y elimina los obstáculos de acceso al empleo[35].

En el contexto del pilar europeo de los derechos sociales, la Comisión ha adoptado una iniciativa para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que mejora el actual marco jurídico de la UE en materia de permisos relacionados con la familia y modalidades de trabajo flexibles, y desarrolla un marco político global sobre la mejora del diseño de los permisos relacionados con la familia y las modalidades de trabajo flexible, mejora la calidad, asequibilidad y accesibilidad a los servicios asistenciales formales y aborda los desincentivos económicos para los segundos sustentadores. La iniciativa tiene por objeto abordar la menor representación de las mujeres en el mercado laboral gracias a un mejor reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, reduciendo así el riesgo de que las mujeres tengan menos posibilidades de progresar en su carrera profesional y combatiendo los estereotipos que disuaden a los empleadores de contratar y/o ascender a las mujeres. Esto debería tener un impacto positivo en la lucha contra la segregación de género vertical en el mercado laboral, reduciendo los incentivos de las mujeres para que ellas mismas decidan trabajar en los sectores poco remunerados o los niveles de trabajo que actualmente se perciben como que les proporcionan una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional y que, a menudo, están peor remunerados (como médicos de familia, maestros de escuela o trabajadores de la administración local).

En particular, la Comisión:

- se esforzará por lograr una rápida adopción, por parte de los colegisladores, de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[36];

- garantizará la rápida aplicación de las medidas no legislativas establecidas en la Comunicación[37].

ACCIÓN 5: DAR MAYOR IMPORTANCIA A LAS CAPACIDADES, LOS ESFUERZOS Y LAS RESPONSABILIDADES DE LAS MUJERES

La segregación profesional y sectorial es generalizada y la situación solo está cambiando lentamente[38]. A corto o medio plazo, también son necesarias medidas para

---

las pensiones. Para las mujeres, esto tiene como consecuencia un mayor riesgo de exposición a la pobreza y la exclusión social, con repercusiones negativas que se extienden también a sus hijos y familias (véase la Comunicación de la Comisión COM(2017) 252 final: Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores).

35 Oláh S., Hobson B, y L. Carlson (2017) «Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations» FP7 Project FamiliesAndSocieties (Proyecto Familia y Sociedad) (GA 320116).

36 Propuesta de una Directiva 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.

37 COM(2017) 252

38 Estudios recientes confirman que la segregación de género sectorial en el mercado laboral explica una proporción significativa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los países de la UE: las mujeres entran en sectores relativamente mal remunerados. La segregación sectorial solo ha evolucionado muy lentamente (Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE, 2017).

mejorar los salarios en las profesiones con predominio de mujeres como reconocimiento de las capacidades, los esfuerzos y las responsabilidades movilizados en los sectores en que predominan las mujeres.

En particular, la Comisión*:*

- trabajará para lograr un mejor reconocimiento de las capacidades en todos los sectores, incluidos los sectores con predominio de mujeres en el marco de su nueva Agenda de Capacidades[39]. Las herramientas[40] elaboradas en el contexto de esta Agenda (sobre cualificaciones, competencias y validación del aprendizaje informal) son neutras desde el punto de vista del género y contribuirán a aprovechar al máximo dichas capacidades y a mejorar la transparencia de las cualificaciones. En la aplicación de la nueva Agenda de Capacidades se prestará una atención especial a las cuestiones de género. En particular, se organizarán actividades de aprendizaje mutuo con las principales partes interesadas sobre la forma en que el reconocimiento y la validación de las capacidades pueden promover la igualdad de género[41];

- seguirá sensibilizando sobre la importancia de sistemas de clasificación de empleos no discriminatorios en cuanto al género con el fin de garantizar la igualdad de retribución en la práctica. La Comisión publicará y difundirá ampliamente en 2018 una guía actualizada sobre sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios en cuanto al género[42].

ACCIÓN 6: VISIBILIZAR: SACAR A LA LUZ LAS DESIGUALDADES Y LOS ESTEREOTIPOS

- ***La Comisión seguirá recopilando y facilitando datos pertinentes sobre la brecha salarial existente entre hombres y mujeres y sus consecuencias sobre los ingresos y las pensiones.***

- Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres exige conocer adecuadamente los problemas inherentes en este ámbito y su amplitud para poder proponer las soluciones adecuadas. Por tanto, la Comisión está trabajando de forma continuada para proporcionar datos pertinentes sobre la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres y sobre sus consecuencias para las personas, las economías y las sociedades[43] y divulgar estudios pertinentes[44].

- *En particular, la Comisión:*

[39] Una nueva Agenda de Capacidades para Europa – Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad, COM(2016) 381 final.

[40] En los últimos diez años, se han desarrollado cooperación e instrumentos europeos para promover la transparencia en las cualificaciones: i) el Marco Europeo de Cualificaciones; ii) una clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO); iii) una Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.

[41] Las principales partes interesadas son las autoridades nacionales de cualificaciones, los servicios de información, asesoramiento y orientación y las autoridades responsables de la validación del aprendizaje no formal e informal.

[42] En su informe de aplicación de la Directiva 2006/54/CE [COM(2013) 861 final de 6.12.2013], la Comisión proporciona en su anexo una guía sobre los sistemas no discriminatorios de evaluación y clasificación de empleos en cuanto al género [SWD(2013) 512 final de 6.12.2013].

[43] Véase Bettio F. y Ticci E. (2017), «Violence against women and economic independence».

[44] Como el Informe sobre la situación de la transparencia salarial en Europa, publicado en mayo de 2017 por la red europea de peritos legales en el campo de la igualdad de género y el estudio sobre la magnitud y los factores de impacto de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los países de la UE, preparado por la Dirección General de Justicia.

- seguirá informando periódicamente sobre la evolución de la brecha de salarios, ingresos y pensiones entre hombres y mujeres en Europa a través de:

  - su Informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres, publicado con ocasión del Día Internacional de la Mujer;

  - datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres «ajustada»[45], elaborados conjuntamente por la Comisión y Eurostat en 2017 y 2018, y datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres «no ajustada», elaborados por la Comisión en el cuadro de indicadores sociales[46];

  - el Eurobarómetro sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y la transparencia salarial, que se publicará en el otoño de 2017;

  - un informe sobre la aplicación de la igualdad de retribución publicado junto con el presente plan de acción;

- pondrá en marcha trabajos para evaluar mejor la igualdad de género en la economía colaborativa, ya que los datos recopilados en Europa y en los EE. UU.[47] muestran que cada vez más mujeres están entrando en la «economía de las plataformas». Esta tendencia podría contribuir a ampliar la brecha salarial entre hombres y mujeres. En la encuesta anual de población activa de Eurostat se incluirá un módulo específico sobre este tema;

- incluirá una perspectiva de género específica en el Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2018.

ACCIÓN 7: ALERTAR E INFORMAR SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- ***La Comisión participará activamente en actividades de sensibilización sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y proporcionará directrices sobre el principio de igualdad de retribución.***

La brecha salarial entre hombres y mujeres solo disminuirá con la fuerte implicación de todos los agentes afectados, es decir, trabajadores, empresas y autoridades públicas. La información es crucial para que las víctimas de la discriminación puedan hacer valer sus derechos, para que las empresas puedan corregir sus prácticas y políticas y para que las autoridades públicas puedan adoptar las medidas de acompañamiento necesarias y/o directrices.

---

45 La brecha salarial entre hombres y mujeres puede explicarse por una serie de factores: segregación, diferencias en el rendimiento escolar, diferencias de experiencia, etc. La parte restante «inexplicada» de la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina brecha salarial entre hombres y mujeres «ajustada». Esta descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres en una parte ajustada y otra no ajustada puede aportar otras ideas a los responsables políticos.

46 El cuadro de indicadores sociales está disponible en: https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#

47 Véase Krueger y Katz (2016), «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015». Los datos estadounidenses muestran «un aumento notable de la probabilidad de trabajar en una modalidad de trabajo alternativo para las mujeres. Entre 2005 y 2015, el porcentaje de mujeres que estaban empleadas en modalidades de trabajo alternativo se duplicó con creces, pasando del 8,3 % al 17 %. El porcentaje se incrementó en una cantidad más modesta para los hombres, del 11,6 % al 14,7 %». Véase también «The situation of workers in the collaborative economy», Análisis en profundidad del Parlamento Europeo para los datos de la UE.

En particular, la Comisión:

- llamará la atención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas subyacentes, en particular con la celebración del Día Europeo de la Igualdad Salarial;

- actualizará y difundirá cada año material de comunicación específico y fichas de datos nacionales sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres;

- seguirá dando a conocer los resultados de los proyectos financiados en el marco del programa PROGRESS de la UE, a saber, ocho proyectos transnacionales, gestionados por la sociedad civil y los interlocutores sociales para comprender y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, centrándose en sectores específicos. Los proyectos incluyen el desarrollo de una calculadora que permita a las empresas comprender y abordar mejor su brecha salarial entre hombres y mujeres (inspirada en LOGIB);

- publicará y difundirá en 2018 una guía actualizada sobre la jurisprudencia relativa al principio de igualdad de retribución basada en el anexo[48] del Informe de aplicación de la Directiva 2006/54/CE[49], que ofrece una visión general de la jurisprudencia de referencia;

- preparará y difundirá ampliamente, en 2018, una guía actualizada sobre mejores prácticas que refleje las últimas medidas adoptadas por los Estados miembros para garantizar la aplicación de la igualdad de retribución sobre el terreno[50].

[48] SWD(2013) 512 final de 6.12.2013.
[49] COM(2013) 861 final de 6.12.2013.
[50] Derivada de SWD(2013) 512 final, 6.12.2013.

ACCIÓN 8: MEJORAR LAS ASOCIACIONES PARA ABORDAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Comisión seguirá colaborando con los principales agentes para intercambiar buenas prácticas, proporcionar financiación y tratar las consecuencias de la brecha salarial entre hombres y mujeres a través del proceso del Semestre Europeo.

La Comisión apoya a los Estados miembros, las empresas, la sociedad civil y los interlocutores sociales mediante financiación y acciones relativas al intercambio de buenas prácticas. Ejemplos recientes incluyen:

- la reunión específica de la plataforma sobre Cartas de la diversidad de la UE relativa a la integración de la perspectiva de género (junio de 2016);

- un seminario de la UE con socios de distintos sectores e interlocutores sociales sectoriales (noviembre de 2016); y

- un seminario de aprendizaje mutuo organizado para debatir las buenas prácticas belgas en la promoción de una clasificación de puestos de trabajo no discriminatoria en cuanto al género (octubre de 2016).

La Comisión también apoya los esfuerzos de los Estados miembros para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres a través del proceso del Semestre Europeo recomendando finalmente a un Estado miembro que trate esta cuestión específica o algunas de sus causas profundas, como la falta de inversión en guarderías o los desincentivos fiscales que impiden que los segundos sustentadores —principalmente las mujeres— trabajen o trabajen más.

En 2017, la brecha salarial entre hombres y mujeres se trató en los informes por país de nueve Estados miembros[51]. En mayo de 2017, la Comisión emitió recomendaciones específicas por país (REP), centradas en la inversión en servicios de guardería y desincentivos fiscales, así como en otras medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres[52].

En particular, la Comisión:

- organizará seminarios de aprendizaje mutuo para representantes gubernamentales sobre la brecha de salarios, ingresos y pensiones entre hombres y mujeres y sus causas subyacentes. Se hará hincapié en herramientas e instrumentos jurídicos concretos y en las dificultades que plantea su aplicación;

- apoyará el aprendizaje mutuo y el desarrollo de capacidades entre los interlocutores sociales, las empresas y otras partes interesadas con el fin de abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres;

- prestará apoyo financiero a los Estados miembros que deseen reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, mediante convocatorias restringidas de

[51] DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.
[52] En particular en EE.

propuestas en el marco del Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» 2014-2020; y

- continuará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el contexto del Semestre Europeo y entablará un diálogo con los respectivos Estados miembros sobre las medidas necesarias para erradicarla.