

COMUNICADO DE PRENSA

Día de la Igualdad Salarial: Declaración conjunta del vicepresidente primero Timmermans y de las comisarias Thyssen y Jourová

Bruselas, 31 de octubre de 2019

El salario de las mujeres de la Unión Europea es aún, por término medio, un 16 % inferior al de los hombres, lo que representa una ligera mejora con respecto al 16,2 % del año pasado. El Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebra este año el 4 de noviembre. Conmemora el día en que las mujeres dejan de percibir remuneración, al menos simbólicamente, si su salario se compara con el de sus compañeros de trabajo que ocupan un puesto similar.

Anticipándose a este día simbólico, el vicepresidente primero, Frans **Timmermans**, la comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, Marianne **Thyssen**, y la comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, Věra **Jourová**, declararon lo siguiente:

«Sesenta años después de que el principio de igualdad de retribución quedase consagrado en los Tratados europeos, las mujeres de toda Europa siguen sin ver

reflejada la legislación en la realidad de su vida cotidiana. En comparación con sus compañeros de trabajo, las mujeres europeas trabajan dos meses al año sin cobrar, y los avances son demasiado lentos.

Aunque en los últimos cinco años hemos dado pasos en la buena dirección, hay que hacer más y más deprisa. Es lo que nuestros ciudadanos esperan de nosotros.

Nueve de cada diez europeos (mujeres y hombres) consideran inaceptable que la retribución de las mujeres sea inferior a la de los hombres por el mismo trabajo.

El conocimiento es poder y, por tanto, cuanto mayor sea la transparencia en torno a las causas subyacentes a la brecha salarial, mejor podremos abordarla. La transparencia salarial es importante para que podamos detectar los casos de discriminación salarial y para que empleados y clientes puedan sacar sus propias conclusiones y actuar en consecuencia. De hecho, el 64 % de los europeos ha declarado estar a favor de la publicación de los salarios medios por tipo de puesto y sexo en su empresa.

La transparencia salarial, junto con otras soluciones, como una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres —posibilitada por la nueva Directiva de la UE sobre permisos parentales y para cuidadores—, nos ayudaría a abordar las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por tanto, acogemos con satisfacción el anuncio de la presidenta electa, von der Leyen, de poner sobre la mesa medidas que introduzcan la transparencia salarial, con carácter vinculante, en los primeros 100 días de su nuevo mandato.

Debemos seguir luchando contra la brecha salarial entre hombres y mujeres, en beneficio de una mano de obra más eficaz y de una sociedad más justa.»

Contexto

Los factores causantes de la brecha salarial son múltiples: las mujeres trabajan más frecuentemente a tiempo parcial, no consiguen romper el techo de cristal en las empresas, desarrollan su actividad en sectores peor remunerados o tienen que asumir, a menudo, la responsabilidad principal del cuidado de sus familias. Una manera de abordar estos factores es mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores que trabajan. La Comisión hizo una propuesta a tal efecto en abril de 2017, que fue [adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo en enero de 2019.](#)

Las diferencias salariales también dependen de la discriminación y los estereotipos de género, factores cuyo peso relativo no puede conocerse sin una mayor transparencia salarial.

En los últimos cinco años, la Comisión Juncker ha emprendido diversas iniciativas a escala de la UE. En 2014, la Comisión adoptó una [Recomendación](#) sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres mediante el fomento de medidas concretas de transparencia salarial, incluido el derecho a la información, la auditoría salarial y la inclusión de cuestiones relativas a la igualdad de retribución en la negociación colectiva. En el [informe de 2017 sobre la aplicación de la Recomendación](#) se llegaba a la conclusión de que la aplicación y la eficacia de las medidas eran insuficientes.

En noviembre de 2017, la Comisión lanzó el [Plan de Acción de la UE «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres»](#), que adopta un enfoque holístico y examina todas las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres, en particular mediante la mejora de la transparencia salarial.

Hasta la fecha, se han destinado fondos por valor de 14,2 millones de euros a proyectos de lucha contra los estereotipos, de orientación profesional y opciones de carrera, sobre las mujeres en la toma de decisiones y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, sobre el cierre de las brechas de género en el transcurso de la vida y sobre cómo abordar las diferencias en el empleo, los salarios y las pensiones.

En 2018, la Comisión puso en marcha una evaluación de las medidas de igualdad salarial que ahora está ultimando. Las [Conclusiones del Consejo EPSCO de](#)

[junio de 2019](#) invitan a la Comisión Europea a realizar un seguimiento activo de la evaluación en curso.

Entre enero y abril de 2019, la Comisión Europea llevó a cabo una consulta pública para recabar contribuciones de una amplia gama de partes interesadas sobre el funcionamiento y la aplicación de la [legislación de la UE sobre igualdad salarial](#). El resumen de los resultados está disponible [en línea](#). La Comisión Europea trabaja actualmente en la evaluación del principio de «igualdad de retribución», uno de los resultados concretos a los que apunta el Plan de Acción.

Por otra parte, la Comisión Europea publica hoy un resumen de la jurisprudencia nacional y europea y buenas prácticas en materia de igualdad de retribución, resultados concretos del Plan de Acción dentro del apartado «alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres». Tratan algunos aspectos del funcionamiento de la igualdad de retribución, pero también señalan las deficiencias en la aplicación práctica de este principio.

Más información

Página web sobre la [brecha salarial de género](#), que incluye:

- Ficha informativa sobre la brecha salarial de género
- Ficha informativa sobre la transparencia salarial

- Informe: Casos y buenas prácticas nacionales en materia de igualdad de retribución
 - Guía sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de igualdad salarial
- [Último Eurobarómetro sobre igualdad de género](#)

Personas de contacto para la prensa:

- [Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)
- [Tim McPHIE](#) (+ 32 2 295 86 02)
- [Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)
- [Athina REUTER](#) (+ 32 2 298 23 90)

Solicitudes del público en general: [Europe Direct](#) por teléfono [00 800 67 89 10 11](#) , o por [e-mail](#)

Contacto: [Equipo de prensa](#) de la Comisión Europea en España

También puedes encontrarnos en:



<http://ec.europa.eu/spain>



[@prensaCE](#) y [@comisioneuropea](#)



[@comisioneuropea](#)



[@comisioneuropea](#)



[/EspacioEuropa](#)



[RSS](#)