

Brecha salarial de género: el PE apoya medidas de transparencia obligatorias

- Las trabajadoras cobran en la UE el 13% menos de media que los hombres con el mismo empleo
- Las empresas estarán obligadas a informar sobre la brecha de género en sus salarios
- Prohibición de las cláusulas de confidencialidad sobre retribuciones en los contratos
- Las empresas tendrán que tomar medidas si la brecha salarial supera el 2,5%

El Parlamento quiere obligar a las empresas con al menos cincuenta trabajadores a ser transparentes sobre su política de salarios y a tomar medidas si hay diferencia entre hombres y mujeres.

El martes, el pleno respaldó con 403 votos a favor, 166 en contra y 58 abstenciones el inicio de las negociaciones con los gobiernos de la UE sobre la [propuesta de la Comisión para una directiva sobre transparencia retributiva](#).

Los eurodiputados piden que las empresas que cuenten con un mínimo de cincuenta empleados estén obligadas a publicar información que facilite a los trabajadores comparar salarios y evidenciar posibles diferencias de género en los sueldos. Las herramientas para evaluar y comparar los niveles retributivos deberán basarse en criterios neutrales respecto al género e incluir sistemas de evaluación y clasificación de los empleos también neutrales.

Si la información sobre salarios muestra la existencia de una diferencia de género de al menos el 2,5% (frente al 5% que proponía la Comisión), las autoridades nacionales tendrán que garantizar que las empresas, en cooperación con los representantes de los trabajadores, efectúan un análisis conjunto de los salarios y desarrollan un plan de acción de género.

El Parlamento plantea que la Comisión cree un certificado para distinguir a las compañías que no tengan una brecha retributiva de género.

No al secreto salarial

El mandato negociador del Parlamento estipula que los trabajadores y sus representantes deben tener el derecho a recibir información clara y completa sobre los niveles retributivos

individuales y medios, desglosados por género. Los eurodiputados también quieren acabar con el secreto salarial, mediante la prohibición de las cláusulas contractuales que tengan por objeto restringir a un trabajador la divulgación de información sobre su retribución o buscar información acerca de la misma o de la de otras categorías de trabajadores.

Inversión de la carga de la prueba

El PE respalda la propuesta de la Comisión de invertir la carga de la prueba en lo relativo a cuestiones retributivas. En aquellos casos en los que el trabajador perciba que el principio de igualdad salarial no está siendo aplicado y acuda a la justicia, corresponderá a la empresa demostrar la ausencia de discriminación.

Declaraciones de las ponentes

[Samira Rafaela](#) (Renew, Países Bajos), de la comisión sobre Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, señaló: «Hoy estamos un paso más cerca de acabar con la brecha salarial de género en Europa. No tenemos tiempo que perder. Las mujeres merecen el mismo trato y el mismo salario que los hombres. Esto va en interés de nuestra economía, nuestras empresas y nuestros ciudadanos. En el Parlamento hemos tratado de mantener el equilibrio entre garantizar el derecho a la información de los trabajadores y limitar la carga para las empresas.»

[Kira Marie Peter-Hansen](#) (Verdes/EFA, Dinamarca), de la comisión de Empleo y Asuntos Sociales, agregó: «Con esta directiva, damos un paso importante hacia la igualdad de género, y sacamos a la luz el problema de la diferencia salarial. No es sólo una señal clara de que no vamos a aceptar la discriminación retributiva por razón de género, también son herramientas que ayudarán a los Estados miembros y a las empresas a eliminar la brecha salarial de género.»

Próximos pasos

El Parlamento está ahora listo para iniciar negociaciones con el Consejo, que [también fijó su posición](#) en diciembre.

Contexto

El principio de igualdad salarial está recogido en el [artículo 157 del Tratado de la UE](#). Sin embargo, en la UE sigue habiendo brecha salarial, de alrededor del 13% de media, aunque con [variaciones significativas entre los Estados miembros](#), y tras descender sólo mínimamente en los últimos diez años.

Más información

[El procedimiento paso a paso](#)

[Informe sobre 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](#)

[Servicio de investigación del PE: Igual salario por el mismo trabajo entre hombres y mujeres: Transparencia retributiva y mecanismos para garantizarla \(febrero 2022\)](#)

Contactos

Estefanía NARRILLOS

Responsable de prensa

☎ (+32) 2 28 31324 (BXL)

☎ (+33) 3 881 73661 (STR)

📱 (+32) 498 98 39 85

✉ estefania.narrillos@europarl.europa.eu

✉ prensa-ES@europarl.europa.eu

Nicolas DELALEU

Press Officer

☎ (+32) 2 28 44407 (BXL)

☎ (+33) 3 881 72097 (STR)

📱 (+32) 471 95 35 11

✉ nicolas.delaleu@europarl.europa.eu
