

# Obligaciones de información con respecto a la igualdad de género y la igualdad salarial

## Situación entre los Estados miembros y vías para mejorar y ejecutar las sanciones legales dirigidas a las empresas <sup>1</sup>

### Resumen

Este estudio ha sido encargado por el Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición de la Comisión de Asuntos Jurídicos; en él se ofrece un análisis detallado de la situación política y legislativa referente a la discriminación salarial por motivo de género en la Unión Europea. Para ello, recurre a un estudio comparativo exhaustivo que incluye países europeos (Italia, Francia, Alemania, Dinamarca, Islandia y España), con el fin de diseñar y desarrollar de forma concluyente recomendaciones políticas específicas para avanzar hacia una solución compartida y fundada de la discriminación salarial en la UE, sobre todo a la luz de la propuesta de la Comisión Europea, adoptada recientemente, de una Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad.

### Antecedentes

En la actualidad, las trabajadoras de la Unión Europea cobran de media un 14,1 % menos por hora que sus compañeros varones <sup>2</sup>. Además de ser una forma de injusticia que afecta al plano personal, la brecha salarial de género, una dimensión clave de la brecha de género general, tiene importantes repercusiones socioeconómicas, puesto que la igualdad de género está intrínsecamente ligada al crecimiento económico

<sup>1</sup> Estudio completo en inglés:

[https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/STUD/2021/698641/IPOL\\_STU\(2021\)698641\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ReqData/etudes/STUD/2021/698641/IPOL_STU(2021)698641_EN.pdf)

<sup>2</sup> Comisión Europea, «Factsheet on the Equal Pay Gap» (2020).



y al desarrollo sostenible<sup>3</sup>. No es de extrañar que, después de publicar un estudio detallado en 2013<sup>4</sup>, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea tenga la igualdad de acceso a la economía para mujeres y hombres como una de sus prioridades, y respectivamente, en 2021, el Parlamento Europeo adoptó «una resolución sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género. En ella piden a la Comisión que proponga un plan de acción ambicioso sobre la brecha salarial de género, que establezca objetivos claros para que los Estados miembros atajen esta lacra en los próximos cinco años»<sup>5</sup>. Con el objetivo de abordar los factores determinantes de la brecha salarial de género, los diputados del Parlamento Europeo también abogaron por una mayor accesibilidad para que las mujeres y las niñas estudien y trabajen en sectores con predominio de hombres, por unas disposiciones laborales más flexibles, y también por la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo en los sectores con predominio de mujeres<sup>6</sup>.

El fomento de la igualdad de género también se incluye entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en concreto la meta número 5<sup>7</sup>. Sin embargo, todavía no se presta suficiente atención a este asunto en el ámbito del buen gobierno de la empresa, y los inversores aún no prestan la debida atención a los riesgos relacionados con la sostenibilidad en sus decisiones de inversión, a pesar de los estudios que demuestran que las empresas que cumplen los requisitos de sostenibilidad (entre los que se incluye la igualdad de género en el caso de la UE) consiguen mejores rendimientos<sup>8</sup>.

La discriminación salarial por razón de género representa una de esas brechas. La UE ha puesto en práctica diversos instrumentos de políticas «blandas» y «duras» para mejorar la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Este planteamiento político tiene su origen en el hecho de que la brecha salarial está presente en dos dimensiones principales; por una parte, la cuestión de la «igualdad de retribución por un trabajo de igual valor» y, por otra, los factores estructurales e institucionales que mantienen a las mujeres en una situación de notable desventaja económica con respecto a sus compañeros varones<sup>9</sup>. Estos factores, entre los que se encuentran los estereotipos anticuados sobre el papel de las mujeres y los hombres en la sociedad, suponen que las mujeres, de media, se concentren enormemente en los sectores con los salarios más bajos de la economía y que también participen de una forma desproporcionada en el cuidado de los hijos y en tareas domésticas no remuneradas en comparación con los hombres.

Los responsables políticos han introducido políticas dirigidas contra la discriminación salarial por razón de género tanto en el ámbito europeo como en el de los Estados miembros<sup>10</sup>. Uno de los principales instrumentos políticos que la UE utiliza en la esfera regional es la Directiva sobre divulgación de información no financiera, que obliga a las grandes empresas con más de quinientos empleados a divulgar información relacionada con la diversidad. Aunque la divulgación de información sobre diversidad contribuye a que las empresas asuman la responsabilidad en torno a la igualdad de género en el lugar de trabajo, existe una necesidad urgente de aumentar la participación de las empresas en la cooperación con los responsables

---

<sup>3</sup> De hecho, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas dedican el objetivo número 5 a conseguir la igualdad de género en varios frentes, incluida la promoción de leyes sobre igualdad.

<sup>4</sup> Comisión Europea, «Tackling the gender pay gap in the European Union» (2013), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d339a089-b1ec-4f16-88a9-a96a57af8d0f>.

<sup>5</sup> Euromonitor, «Comprender la brecha salarial de género: definición y causas» (9 de abril de 2021).

<sup>6</sup> Parlamento Europeo, «Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia: solo 1 de cada 3 investigadores de la UE es mujer» (10 de febrero de 2017); Parlamento Europeo, «Understanding Covid-19's impact on women (infographics)» (1 de marzo de 2021).

<sup>7</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), «ODS en acción» (2021); la resolución está disponible en [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_ES.html)

<sup>8</sup> Jennifer Howard-Grenville, Gerald F. Davis, Thomas Dyllick C. Chet Miller, Stefan Thay y Anne S. Tsui, «Sustainable Development for a Better World: Contributions of Leadership, Management, and Organizations», *Academy of Management Discoveries* 5, 4 (2019): 355-366.

<sup>9</sup> Para acceder a una visión general detallada y actualizada del tema, véase la publicación del Parlamento Europeo, «Equal Pay for Equal Work Legislation. Legislative train 08.2021», así como sus referencias y lecturas relacionadas; véase también Joanna Hofman, Madeline Nightingale, Michaela Buckmayer y Pedro Sanjurjo, «Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures», estudio solicitado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo (2020): 5-43.

<sup>10</sup> Hofman *et al.* (2020), 11-12.

políticos con el fin de reducir la brecha de género, también en lo referido a la igualdad salarial. De este modo, la Comisión ha adoptado recientemente una propuesta de Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad con el objetivo de modificar la Directiva sobre divulgación de información no financiera y ampliar el alcance y la extensión de las obligaciones de información. Por una parte, la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad incluirá a más empresas, puesto que amplía las obligaciones a todas las empresas cotizadas en la UE; por otra parte, la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad será sustancialmente diferente en el sentido de que incorpora las cuestiones de sostenibilidad, lo que exige a las empresas que den buena cuenta sobre cómo están incorporando las cuestiones relativas a la sostenibilidad en su negocio y cómo repercute este último en la sociedad y el medio ambiente.<sup>11</sup> La propuesta también permite a las pequeñas y medianas empresas (pymes) informar voluntariamente acerca de sus obligaciones con respecto a la sostenibilidad. Además, busca la forma de simplificar el proceso de información reduciendo los desincentivos al incumplimiento. También es objeto de debate la aplicación de sanciones legales a las grandes empresas que incumplan las normas.

### Conclusiones principales

Con el objetivo de comprender las soluciones políticas para avanzar en la supresión de las desigualdades salariales, se lleva a cabo un análisis comparativo sobre la situación actual en la UE y en seis estudios de casos seleccionados, a saber, Alemania, Dinamarca, España, Francia, Islandia e Italia. La selección de países se realizó cuidadosamente con el fin de representar la situación de la igualdad salarial en la región, y se basó en la geografía, los indicadores de brecha de género, el marco jurídico de cada país y sus recientes iniciativas en los planos jurídico y político. Nuestro análisis comparativo sugiere que, aunque se aplican las condiciones generales, los contextos y las particularidades de los Estados miembros siguen siendo relevantes. Esto se debe en gran medida al hecho de que la brecha salarial de género está intrínsecamente ligada a otras formas de exclusión sistémica en la economía y la sociedad, como se refleja en otros desequilibrios de género en el empleo, la educación, las competencias, los cuidados y las pensiones. Factores culturales, estructurales e institucionales hacen que las mujeres se concentren en los sectores con los salarios más bajos de la economía, y que estén en buena parte excluidas de los puestos de toma de decisiones. Al mismo tiempo, en las mujeres de la UE recae la mayor carga del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos no remunerado, lo que significa que muchas de ellas se enfrentan a la decisión de tener que elegir entre la maternidad o la incorporación al mercado laboral.

Por una parte, en las últimas décadas se han producido avances significativos en la lucha contra las desigualdades de género en Europa: los estereotipos de género están cada vez más cuestionados socialmente, las mujeres disfrutan de una mayor inclusión en la economía que antes y los responsables políticos reconocen cada vez más la importancia de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas. Por otra parte, sin embargo, ningún país europeo ha logrado aún la paridad salarial entre hombres y mujeres, y los avances encaminados a reducir la brecha salarial de género se han estancado en los últimos años.

La UE garantiza el principio de «igualdad de retribución por un trabajo de igual valor» y, de hecho, los empleados europeos cuentan con la posibilidad de emprender acciones legales en caso de discriminación sin sufrir represalias por parte de su empleador. El principio de «igualdad de retribución por un trabajo de igual valor» se incluye en el artículo 157 del TFUE. El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea aborda de manera explícita la igualdad de género en diversos aspectos, incluida la remuneración. La reducción de la brecha salarial de género también forma parte de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) desde 1999. Y, además, la UE ha fijado una fecha (10 de noviembre) como Día Europeo de la Igualdad Salarial, en un esfuerzo por aumentar la concienciación sobre el tema con el eslogan #MakeHerCount. La UE también apoya a los Estados miembros para que mejoren la forma de aplicar el principio de igualdad salarial, como en el ejemplo de las recomendaciones de 2014 que la Comisión Europea

---

<sup>11</sup> Howard-Grenville *et al.* (2019).

hizo a los Estados miembros con respecto a la discriminación salarial por razón de género. La Resolución de la Comisión de 2014 puso el foco en las diferencias de definición, lo que supone un punto crucial de heterogeneidad en los marcos jurídicos de los Estados miembros; de este modo, la Comisión recomendó a los distintos países que aclarasen el concepto de «trabajo de igual valor».

En relación con los determinantes estructurales, institucionales y culturales de la brecha salarial de género, la UE viene trabajando en la introducción de estrategias como la Directiva que se refiere a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional con el objetivo de modificar los acuerdos familiares tradicionales, promover el trabajo flexible tanto para hombres como para mujeres y fomentar la distribución equitativa de las tareas domésticas y los cuidados entre los miembros de la pareja. La UE también ha promulgado la Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración, que tiene por finalidad mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en dichos órganos.

Uno de los pasos más decisivos para la consolidación de una cultura de la igualdad salarial en la UE fue la Directiva 2006/54/CE, que también contribuyó a confirmar la eficacia de las Directivas como principal instrumento para alcanzar objetivos importantes a través de mecanismos no vinculantes. Otro paso decisivo fue la propuesta para modificar la Directiva sobre divulgación de información no financiera, que ahora se denomina «Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad».

Del mismo modo, los Estados miembros muestran heterogeneidad en los factores que dan lugar a sus respectivas brechas de género. Un análisis comparativo del marco jurídico tanto en el ámbito de la UE como en el de los distintos países sugiere que la legislación nacional difiere en sus fuentes jurídicas a la hora de aplicar la igualdad salarial, así como en la definibilidad del principio. Aunque la mayoría de los países han conseguido abordar la cuestión de que la «igualdad de retribución por un trabajo de igual valor» y la discriminación salarial por un mismo trabajo sea ilegal y esté mal vista socialmente en casi todos los países, la definición de «igualdad salarial» es importante para atajar los desincentivos que llevan a las mujeres a no incorporarse a la población activa y los obstáculos a los que se enfrentan para ascender en el ámbito profesional.

El caso de Italia, que presenta una brecha salarial de género inferior a la media, del 5 %, permite ilustrar cómo una baja tasa de empleo femenino puede ocultar una selección positiva en el mercado laboral, contribuyendo a reducir la brecha salarial de género de una forma artificial. La selección positiva implica que solamente las mujeres con una alta cualificación tienen un empleo, mientras que las menos cualificadas permanecen al margen de la población activa, sobre todo para encargarse del cuidado de los hijos y asumir las responsabilidades domésticas. A la luz de esta situación, la iniciativa legislativa más reciente de Italia, el próximo Plan Nacional para la Recuperación y la Resiliencia (PNRR), incluye incentivos para que las empresas valoren el trabajo de las mujeres y disposiciones para que las mujeres no tengan que elegir entre el trabajo o la obligación de asumir los cuidados, lo que podría suponer un paso decisivo contra la discriminación salarial indirecta.

Los casos de Francia, Dinamarca y España muestran brechas salariales de género moderadas, que se explican en gran medida por la concentración de las mujeres en los sectores peor pagados de la economía y, además, por su presencia desproporcionada en el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados. Sin embargo, la tasa de empleo femenino en estos países es relativamente más alta que en Italia. Francia ha instaurado recientemente la Ley sobre el Futuro Profesional de 2019, que establece indicadores para medir la situación de la igualdad salarial en las empresas con un mínimo de cincuenta empleados. La Ley sobre el Futuro Profesional también establece posibles sanciones para las empresas de este tamaño. Aunque la Ley es relativamente reciente como para evaluarla, ha contribuido a poner de relieve las políticas sensibles al género, que han resultado muy importantes durante la pandemia de COVID-19. En el caso de Dinamarca, a diferencia de otros Estados miembros, el principio de igualdad de género no se recoge de forma explícita en la Constitución; en lugar de ello, Dinamarca ha basado su legislación sobre igualdad de género en las Directivas de la UE. La iniciativa más reciente de Dinamarca es la Ley sobre Igualdad Salarial de 2019, que incluye disposiciones básicas sobre no discriminación. Sin embargo, a diferencia de otros Estados miembros,

la legislación danesa recoge algunos casos de discriminación indirecta. Las últimas iniciativas adoptadas en España, el Real Decreto 6/2019 y los Reales Decretos 901 y 902/2020, exigen a las empresas con cincuenta o más empleados que elaboren planes de igualdad, ofrecen instrumentos para ayudar a las empresas a cumplir las normas y, además, describen sanciones para los casos de discriminación.

Alemania e Islandia representan casos excepcionalmente diferentes a la media.

Por una parte, Alemania presenta una de las mayores brechas salariales de género de toda la UE, lo que se explica hasta cierto punto por la presencia predominante de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial y temporales. La legislación más reciente de Alemania, la Ley sobre Transparencia Salarial de 2017, permite a los empleados de empresas con más de doscientos trabajadores solicitar información acerca de los criterios y el procedimiento para determinar los salarios. Al mismo tiempo, exige a las empresas con más de quinientos empleados que publiquen informes periódicos sobre igualdad de género. No obstante, la legislación alemana carece de mecanismos de aplicación y no aborda algunos de los factores estructurales que contribuyen a la brecha salarial de género.

Islandia, por otra parte, representa un caso ejemplar en cuanto a la forma en que aborda y prohíbe la discriminación salarial (in)directa basada en el género. En el marco de su Ley de Certificación de la Igualdad Salarial, la legislación islandesa define parámetros claros para evaluar las injusticias y designa específicamente a las autoridades que se encargan de evaluar las reclamaciones por discriminación en el lugar de trabajo.

## Recomendaciones

A pesar de que las últimas medidas adoptadas tanto en el ámbito europeo como en los Estados miembros muestran una creciente concienciación con respecto al principio de la igualdad salarial, las que se han introducido hasta la fecha continúan siendo insuficientes. Se ha prestado mucha atención a la diversidad, dejando un amplio margen de mejora para las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, incluido el impacto de las actividades empresariales en los agentes sociales vulnerables —en este caso, las mujeres—. Por esta razón, la actual propuesta de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad para modificar la Directiva sobre divulgación de información no financiera representa un paso decisivo para tener en cuenta la igualdad de las mujeres, además de los otros componentes de la sostenibilidad, si bien el bienestar de las mujeres todavía se considera una subcategoría y no cuenta aún con una Directiva. En el contexto sociopolítico actual, mientras los Estados miembros y la Unión se recuperan de la pandemia de COVID-19, no se puede ignorar la introducción de prácticas de igualdad de género en la cultura de las empresas.

Compartir las mejores prácticas entre los socios europeos es el paso adecuado para abordar la igualdad salarial y cerrar la brecha entre las políticas de igualdad salarial y las sanciones por incumplimiento. Recomendamos una solución cooperativa en los ámbitos político y empresarial, y también en los ámbitos nacional y supranacional. Abogamos por el desarrollo de una Directiva específica que aborde la igualdad salarial entre hombres y mujeres, en lugar de una que trate la brecha salarial de género como un simple complemento.

En el plano nacional, abogamos por una transposición del principio tratado adaptada a las peculiaridades del contexto geográfico y socioeconómico de cada Estado miembro, y por la identificación de la autoridad más adecuada para realizar las funciones de aplicación y control con respecto al cumplimiento de la igualdad salarial, y que supervise también los casos de discriminación. Sugerimos que se imite el modelo islandés para construir un programa de certificación y desarrollar indicadores adecuados para evaluar los casos de discriminación y sensibilizar a los diferentes actores (empleados, inversores, autoridades de control, entre otros) sobre la situación existente. Las autoridades europeas y de los Estados miembros deberían utilizar tecnología adecuada para el tratamiento de los datos personales; esto permitiría generar información acerca de la situación de cada trabajador y clasificar los planes de remuneración de la empresa.

Tanto en el ámbito regional como en el de los Estados miembros, promovemos un mayor conocimiento del concepto de igualdad salarial en el terreno del Derecho indicativo que, hasta la fecha, ha aportado mucho al crecimiento de las culturas empresariales, aumentando la prominencia de cuestiones como el equilibrio entre mujeres y hombres en los consejos de administración y la divulgación de datos sobre la remuneración. Del mismo modo, también recomendamos una acción conjunta para respaldar la vía que ha emprendido Europa por parte de los sindicatos, que podría contribuir de forma significativa a la difusión y reafirmación de esta cultura laboral.

Con el fin de respaldar estas iniciativas, también es crucial que los responsables políticos desarrollen políticas de bienestar en relación con la crianza de los hijos, la conciliación de la vida laboral y familiar y las excedencias para el cuidado de otras personas (como también se recomienda en la EEE) con vistas a empoderar a las mujeres para que puedan desempeñar su trabajo con eficacia y eficiencia.

**Exención de responsabilidad y derechos de autor.** Las opiniones que se expresan en este documento son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento Europeo. Se autoriza su reproducción y traducción con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente, se informe previamente al Parlamento Europeo y se le transmita un ejemplar. © Unión Europea, 2023.

Autores externos: Paola PROFETA, catedrática de Economía Pública, Universidad Bocconi  
María Lucia PASSADOR, John M. Olin, becario en Derecho empírico y Finanzas en la Facultad de Derecho de Harvard, investigador de posdoctorado en Derecho financiero, Universidad de Luxemburgo, y becario académico, Universidad Bocconi  
Ximena CALÓ, investigadora, Universidad Bocconi) ..  
Administrador responsable: Giorgio MUSSA                      Asistente de edición: Christina KATSARA

Persona de contacto: [poldep-citizens@europarl.europa.eu](mailto:poldep-citizens@europarl.europa.eu)

El presente documento se encuentra disponible en internet en [www.europarl.europa.eu/supporting-analyses](http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses)

Versión impresa      ISBN 978-92-846-9397-9 | doi: 10.2861/10697 | QA-01-22-346-ES-C  
PDF                    ISBN 978-92-846-9396-2 | doi: 10.2861/977598 | QA-01-22-346-ES-N