



Hacer valer los derechos, promover la igualdad: de la Directiva sobre transparencia salarial a la nueva Estrategia de igualdad de género

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES de 19 y 20 noviembre 2025

¿Cuáles son los retos?

Este documento establece las prioridades futuras de la CES en materia de igualdad de género, basándose en los últimos avances. La igualdad de género parece haber perdido importancia a ojos de la Comisión Europea, a pesar de los importantes avances logrados en la última legislatura, entre los que se incluyen la Directiva sobre transparencia salarial y la Directiva sobre la violencia contra las mujeres, que actualmente se encuentran en proceso de transposición. Al mismo tiempo, está aumentando la reacción contraria a nivel europeo e internacional. El intento de la Administración estadounidense de dar marcha atrás en las políticas de diversidad, equidad e inclusión, junto con las campañas de la extrema derecha contra las medidas de igualdad, reflejan dos facetas de la misma agenda regresiva. Esto ocurre en un contexto de persistentes desigualdades de género en el mercado laboral, donde la brecha salarial media es del 12 %, la brecha en las pensiones del 29 %, y las mujeres son más propensas a tener trabajos precarios o a tiempo parcial y a sufrir violencia y acoso. Este proyecto de resolución se basa en la resolución adoptada en junio de 2024 [«A la ofensiva para luchar contra la violencia de género en el mundo del trabajo»](#).

Los derechos de las mujeres son derechos laborales y sindicales, no son negociables ni mercancías. Defender la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad es esencial no solo para proteger el *acervo comunitario*, sino también para mantener los cimientos de una sociedad democrática, justa e inclusiva en la que las mujeres se organicen y lideren un cambio transformador en materia de género.

Defender la Directiva sobre transparencia salarial

La transposición de la Directiva sobre transparencia salarial debe completarse antes del 7 de junio de 2026. Sin embargo, las organizaciones patronales siguen atacando la Directiva en un intento de debilitar o derogar sus disposiciones clave. Sus principales objetivos de presión incluyen la transparencia salarial y las obligaciones de información (artículos 6 y 9) y la restricción severa del uso del comparador hipotético mediante la eliminación de su base de «fuente única» (artículo 19).



Bajo el pretexto de «reducir la carga administrativa», estos esfuerzos amenazan con socavar una piedra angular del progreso de las trabajadoras: una directiva que ya fue difícil de conseguir en un primer momento. Para la CES, defender la transposición íntegra y ambiciosa de la Directiva sigue siendo una prioridad fundamental. Aunque se han recibido garantías tanto de la comisaria Hadja Lahbib como de la presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, sigue siendo fundamental mantener la vigilancia.

Puntos de acción:

- La CES y, en particular, el Comité de Mujeres de la CES seguirán adelante con el proyecto «Wage Up», apoyando a las organizaciones afiliadas en la transposición de la Directiva sobre transparencia salarial y supervisando de cerca su transposición, incluido en el sector público. Se pide a las organizaciones afiliadas que se pongan en contacto con los ministerios pertinentes.
- El Comité de Mujeres de la CES se preparará para posibles litigios y procedimientos de infracción, asegurándose de que se disponga de herramientas jurídicas y estratégicas para defender la integridad de la Directiva en caso de que los Estados miembros incumplan sus disposiciones.

De la Hoja de ruta para los derechos de las mujeres a la nueva Estrategia de igualdad de género

Tras consultar con el Comité de Mujeres de la CES y recibir garantías de la comisaria Hadja Lahbib de que la Directiva sobre transparencia salarial se aplicaría íntegramente sin diluir su contenido, la CES dio su apoyo condicional a la Hoja de ruta para los derechos de las mujeres. La CES ha contribuido activamente a su elaboración, participando en la audición de los interlocutores sociales celebrada en enero de 2025 y presentando observaciones por escrito. La hoja de ruta debería allanar el camino para la nueva Estrategia de Igualdad de Género 2026-2030, que la Comisión Europea presentará el 8 de marzo de 2026. La CES exige que la próxima Estrategia de igualdad de género promueva la justicia de género mediante medidas legislativas y políticas concretas, en particular para prevenir y erradicar todas las formas de violencia y acoso por motivos de género en el mundo laboral. La Estrategia debe lograr avances tangibles y cuantificables para las mujeres en toda su diversidad.

Las [principales reivindicaciones de la CES para la nueva Estrategia de Igualdad de Género](#)¹ son: 1) Medidas vinculantes para prevenir y erradicar la violencia de género en el mundo laboral, tanto offline como online, incluida la violencia doméstica (conyugal e intrafamiliar). 2) Plena aplicación de la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, en particular mediante la Directiva sobre transparencia salarial. 3) La integración de la igualdad de género en la concesión de salarios adecuados y puestos de trabajo de calidad, incluso en todas las iniciativas futuras sobre inteligencia artificial, riesgos psicosociales, teletrabajo y el derecho a la

¹ Documento no accesible en la web de la CES, pero disponible en la Secretaría de Política Internacional



desconexión; 4) El refuerzo de las medidas que tienen en cuenta las cuestiones de género en materia de seguridad y salud en el trabajo; 5) Invertir en servicios públicos, con el fin de lograr servicios de atención de alta calidad y asequibles y puestos de trabajo de calidad para los trabajadores y trabajadoras del sector público, como los trabajadores y trabajadoras sanitarias; 6) Salvaguardar los derechos fundamentales y reproductivos, mejorando el acceso al aborto libre, legal y seguro; 7) Integrar el apoyo a la negociación colectiva y al diálogo social, y 8) Fomentar la igualdad económica y la independencia financiera, entre otras cosas mediante el Semestre Europeo.

Puntos de acción

- La CES y el Comité de Mujeres de la CES intensificarán su labor de defensa de una estrategia sólida en materia de igualdad de género que cumpla las prioridades mencionadas, elaborando un conjunto de herramientas de defensa y divulgación. La nueva estrategia se evaluará exhaustivamente y se presentará al Comité Ejecutivo en 2026.
- El Comité de Mujeres de la CES, con el apoyo de sus organizaciones afiliadas, pondrá en marcha una acción para el 8 de marzo de 2026. Dado que el Día Internacional de la Mujer coincide con la publicación de la nueva Estrategia de igualdad de género, esta acción debería hacer hincapié en la movilización de las trabajadoras de toda Europa en torno al tema de la igualdad salarial y en defensa de la Directiva sobre transparencia salarial. Entre las posibles acciones se incluyen manifestaciones o huelgas de mujeres.

Contrarrestar la reacción contra los derechos de las mujeres y la igualdad de género

Las fuerzas de extrema derecha y conservadoras, incluso dentro del Parlamento Europeo, están tratando de revertir décadas de avances en materia de igualdad de género atacando la igualdad salarial, los derechos reproductivos y la independencia económica de las mujeres. Con el pretexto de defender los «valores familiares» u oponerse a la denominada «ideología de género», pretenden relegar a las mujeres al ámbito doméstico, fuera del mercado laboral y de la esfera pública. La extrema derecha explota la cuestión de la violencia contra las mujeres para promover narrativas racistas y antimigrantes, desviando la atención de las desigualdades estructurales y la naturaleza sistémica de la violencia de género. Busca debilitar las leyes de igualdad y no discriminación, o textos históricos como el Convenio de Estambul, para despojar a las mujeres de su independencia económica y reimponer un modelo patriarcal en el que el hombre es el sostén de la familia. A través de las redes sociales, la extrema derecha difunde una masculinidad tóxica que glorifica la agresión, la dominación y las actitudes antifeministas, dirigiéndose especialmente a los hombres jóvenes.

Puntos de acción

- El Comité de Mujeres de la CES intensificará sus esfuerzos para contrarrestar la extrema derecha y todos los intentos de dismantelar la igualdad de género y los derechos de las mujeres, incluidos los derechos y la salud sexual y reproductiva. Esto se llevará a cabo, entre otras cosas, a través de las estructuras existentes,



como el Centro de Acción Pan y Rosas.

- El Comité de Mujeres de la CES reitera su llamamiento urgente para que se ratifique el Convenio de Estambul y para que los países que lo han ratificado mantengan su compromiso al respecto.
- El Comité de Mujeres de la CES desarrollará un nuevo proyecto para reforzar la organización y la movilización de las jóvenes trabajadoras y contrarrestar los discursos contrarios a la igualdad en los lugares de trabajo y en la sociedad.



Apoyar a las mujeres jóvenes en nuestro movimiento

El apoyo a las mujeres jóvenes dentro de nuestro movimiento es esencial para reforzar la igualdad de género y fomentar la renovación. La CES y sus organizaciones afiliadas deben crear activamente espacios en los que se escuche y se valore la voz de las mujeres jóvenes y se las empodere para liderar, desde la negociación colectiva y el diálogo social, la representación en el lugar de trabajo hasta el liderazgo sindical. Esto significa dar prioridad a la orientación, la formación (en liderazgo) y seguir creando entornos seguros, libres de acoso o discriminación, incluso en línea.

Punto de acción:

- El Comité de Mujeres de la CES trabaja activamente en su Plan de Acción para la Juventud. En colaboración con el Comité de Juventud de la CES, el Comité dará prioridad al establecimiento de puentes entre las jóvenes sindicalistas y las trabajadoras en el movimiento sindical, también con vistas al liderazgo en Europa.

Conclusiones y próximos pasos

La CES se encuentra en un momento crucial para la igualdad de género en Europa. Garantizar la plena aplicación del *acervo social* —en particular la Directiva sobre transparencia salarial—, elaborar una ambiciosa Estrategia de igualdad de género, resistir la reacción de la extrema derecha y empoderar a las mujeres jóvenes en los sindicatos son aspectos fundamentales para defender los derechos de las mujeres y la justicia social. A partir de la primavera de 2026, el Comité de Mujeres y su Presidium prepararán el Congreso de la CES de 2027, que marcará el 70º aniversario del Tratado de Roma y su principio de «igual salario por trabajo igual», un hito para reafirmar el compromiso duradero de la CES con la igualdad.

Traducido por Internacional CEC UGT



Anexo I

Transposición de la Directiva sobre transparencia salarial y retos

La Directiva de la UE sobre transparencia salarial tiene por objeto promover la igualdad de retribución por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor, reforzando las medidas de transparencia salarial y su aplicación en todos los Estados miembros. Si se transpone correctamente, la Directiva puede suponer un importante paso adelante para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. La CES ha estado supervisando activamente la transposición de la Directiva sobre transparencia salarial, en vigor desde el 10 de mayo de 2023 y que deberá ser transpuesta por los Estados miembros antes del 7 de junio de 2026.

La Directiva se enfrenta actualmente a una importante oposición por parte de determinadas organizaciones patronales, en particular Business Europe, que ha propuesto varias enmiendas que debilitarían disposiciones clave. Incluidas en las «68 propuestas de simplificación» de Business Europe de enero de 2025 y reafirmadas en una carta dirigida a la presidenta de la Comisión, Von der Leyen, con fecha 15 de julio de 2025, Business Europe pretende

- Artículo 6 (Transparencia en la fijación de los salarios y la política de progresión salarial): Propuesta de excluir a todas las empresas con menos de 50 personas empleadas de las obligaciones de transparencia.
- Artículo 9 (Informes salariales):
 - Propuesta de excluir a todas las pymes con menos de 250 personas empleadas de los requisitos de presentación de informes.
 - Sugerencia de aplicar una presunción de adecuación a los convenios colectivos no solo en virtud del artículo 9, sino también en virtud de la
 - Propuesta de limitar las obligaciones de información únicamente a la brecha salarial de género, eliminando otros elementos de información.
- Alineación con otra legislación de la UE: BusinessEurope también ha sugerido alinear las obligaciones de información en virtud de la Directiva sobre transparencia salarial con la Directiva sobre información en materia de sostenibilidad de las empresas (CSRD).
- Artículo 19 (comparador hipotético): BusinessEurope propone limitar las comparaciones a los trabajadores y trabajadoras de la misma empresa u organización, eliminando el principio de «fuente única». Esto restringiría la capacidad de las trabajadoras y los trabajadores para utilizar comparaciones hipotéticas o entre organizaciones a la hora de evaluar la discriminación salarial.

En respuesta a ello, la CES, con el apoyo del ETUI, ha dedicado el Día Europeo de la (Des)Igualdad Salarial (15 de noviembre de 2025) y el Día Internacional de la Mujer 2025 a la defensa de la Directiva. Bajo el lema «¡Las trabajadoras no pagarán la factura!», hemos ilustrado que las exenciones propuestas tendrían graves



consecuencias:

- La exclusión de las empresas con entre 100 y 250 personas empleadas afectaría a más de 10 millones de mujeres trabajadoras en Europa.
- Estas trabajadoras perderían el acceso a la información sobre las desigualdades salariales en su lugar de trabajo.
- El coste total estimado para las trabajadoras afectadas es de al menos 4800 millones de euros al año.

Además, la CES [se ha puesto en contacto con todos los representantes permanentes](#) para corregir las afirmaciones erróneas presentadas por BusinessEurope.

Basándose en el extenso trabajo realizado para modificar de manera significativa y presentar la Directiva en primer lugar, la CES ha participado en cuatro talleres de transposición organizados por la Comisión Europea (DG JUST). La CES ha informado constantemente al Comité de Mujeres y ha integrado las preguntas y observaciones de las organizaciones afiliadas en los talleres de transposición.

En el marco del proyecto Wage-Up, la CES está apoyando a sus organizaciones afiliadas para lograr una transposición ambiciosa de la Directiva.



Anexo II

Antecedentes de la hoja de ruta para los derechos de las mujeres

El 8 de marzo de 2025, la Comisión Europea publicó su Hoja de ruta para los derechos de las mujeres. La CES ha contribuido a esta iniciativa mediante una audición con los interlocutores sociales y comentarios por escrito (enero-febrero de 2025). La hoja de ruta establece ocho principios sobre la igualdad de género, que abarcan aspectos importantes como la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y la lucha contra la violencia de género, entre otros (texto completo y [anexo](#) disponible aquí). Cabe señalar que algunas de las demandas de la CES a la hoja de ruta se tuvieron en cuenta y se reflejaron en el texto final, a saber:

- El principio 3 hace referencia a «garantizar la transparencia salarial».
- El principio 4 hace referencia a «promover la inversión y el empleo formal en el sector asistencial, garantizando puestos de trabajo asistenciales de calidad».
- El principio 5 incluye ahora «la violencia de género y el acoso sexual en el mundo laboral» (en lugar de solo «el acoso sexual»). Además, se menciona expresamente la salud y la seguridad.
- El principio 6 hace referencia a la tolerancia cero frente a la violencia de género, el hostigamiento y el acoso en la educación.
- El principio 8 incluye ahora «una ordenación del territorio y una infraestructura de transporte con sensibilidad de género».

La Hoja de ruta se presenta como una declaración política basada en el apoyo voluntario de los Estados miembros y las partes interesadas. No contiene medidas concretas ni vinculantes. La CES ha criticado repetidamente este enfoque, destacando la falta de compromisos exigibles, la falta de claridad del proceso de aprobación y el riesgo de que la igualdad de género parezca «opcional». El 25 de julio, la comisaria Lahbib invitó a la CES a respaldar la Hoja de ruta para los derechos de las mujeres y a participar en un acto conmemorativo el 16 de octubre de 2025. Tras una consulta y una recomendación del Comité de Mujeres, la CES ha escrito a la comisaria para comunicarle que respalda la Hoja de ruta con tres condiciones principales, a saber: La traducción de los principios en legislación y políticas concretas, la plena aplicación y el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género y el apoyo a los sindicatos y los interlocutores sociales. Hemos subrayado que la Hoja de ruta debe demostrar su valía a través de la próxima estrategia de igualdad de género, que se publicará el 8 de marzo de 2026. Dadas las garantías recibidas durante una reunión con la comisaria de Igualdad, Hadja Lahbib, la CES ha respaldado con ciertas condiciones la Hoja de ruta y participó en el acto celebrado el 16 de octubre de 2025. La CES y su Comité de Mujeres estuvieron representados por Gloria Mills, en ese momento presidenta del Comité de Mujeres.



Anexo III

Resumen de las demandas para la próxima Estrategia de Igualdad de Género

El Comité de Mujeres de la CES ha contribuido al proceso de consulta para la próxima Estrategia de Igualdad de Género mediante una audición de los interlocutores sociales celebrada el 25 de junio de 2025 y los comentarios escritos posteriores, que se resumen a continuación.

Introducción

La igualdad de género es una obligación basada en los tratados; la Estrategia debe ofrecer medidas vinculantes, financiación, objetivos y plazos, y no promesas vagas. Debe resistirse a las agendas de desregulación/austeridad que erosionan los derechos de las mujeres e incorporar un papel importante para los interlocutores sociales, el diálogo social y la negociación colectiva con una perspectiva interseccional explícita (mujeres migrantes, racializadas, con discapacidad, LGBTQI+, etc.).

La Estrategia debe:

- Incluir nuevas iniciativas legislativas y garantizar la transposición y aplicación plena y ambiciosa de la legislación vigente de la UE.
- Incluir apoyo transversal a los interlocutores sociales, el diálogo social y la negociación colectiva.
- Garantizar una financiación adecuada del MFP y una presupuestación sensible al género; integrar los objetivos de género en el Semestre Europeo.
- Integrar el mundo laboral en toda la Estrategia (estrecha cooperación entre la DG JUST y la DG EMPL).
- Rechazar los discursos sobre la «competitividad» que justifican la desregulación o debilitan las garantías salariales, de salud y seguridad en el trabajo y la igualdad.

Prioridades:

1) Prevenir y erradicar la violencia de género en el mundo laboral

- Nuevas medidas vinculantes en forma de directiva que aborde todas las formas de violencia de género relacionada con el trabajo: acoso sexual, violencia de terceros, ciberviolencia y violencia doméstica/económica, con disposiciones intersectoriales, prevención, evaluación de riesgos, formación y medidas contra la victimización.
- Apoyar el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT: supervisar la ratificación/aplicación en toda la UE y adoptar medidas para colmar las lagunas.
- Integrar sistemáticamente la prevención de la violencia de género en el trabajo en la salud y la seguridad en el trabajo, incluidos los próximos expedientes sobre la inteligencia artificial en el trabajo y una Directiva sobre riesgos psicosociales; incluir la ciberviolencia como una cuestión laboral.



- Mejorar la recopilación de datos sobre la violencia de género en el trabajo y reforzar la democracia en el trabajo para prevenir la violencia de género.

2) Igualdad de remuneración y remuneración igual por trabajo de igual valor

- Medidas concretas para la transposición plena y oportuna de la Directiva sobre transparencia salarial, con supervisión de la Comisión, sanciones en caso necesario y resistencia a cualquier debilitamiento.
- Medidas complementarias para abordar la infravaloración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por mujeres (cuidados, educación, servicios públicos) y reforzar la negociación colectiva.
- Explorar una herramienta europea de evaluación de puestos de trabajo y registros salariales a nivel de empresa; promover una comprensión más clara de la «igualdad de valor» en la UE.
- Garantizar la aplicación rigurosa de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados.
- Abordar la segregación horizontal/vertical

3) Cuidados y servicios públicos

- Inversión pública para ampliar la asistencia asequible y de calidad (infantil, a personas mayores, a personas con discapacidad) y reducir las cargas de cuidados no remunerados.
- Garantizar empleos de calidad en el sector de los cuidados: salarios justos, contratos estables, inspecciones, protección contra la violencia de terceros, reconocimiento de las enfermedades profesionales.
- Formalizar y profesionalizar el trabajo doméstico y de cuidados en el hogar, promover la negociación colectiva y apoyar la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- Utilizar el Semestre Europeo para adaptar los sistemas de bienestar y abordar las desigualdades territoriales; promover el permiso parental/de paternidad remunerado al 100 %.

4) Empleos de calidad

- Incorporar la dimensión de género en el paquete empleos de calidad, en plena consonancia con las reivindicaciones de la CES y la aplicación del PEDS.
- Tomar medidas contra la pobreza laboral, el trabajo precario/de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial involuntario; proteger contra las reformas nacionales discriminatorias.
- Hacer cumplir la directiva sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración y ampliar los objetivos a la alta dirección; mejorar las estadísticas para revelar las brechas ocultas.
- Abordar la escasez de mano de obra mejorando las condiciones, la conciliación de la vida laboral y familiar, la movilidad y la vivienda, y las competencias y la formación profesional sensibles al género.



- Agenda legislativa que incluya la transición justa en el trabajo (con derechos de formación/SURE 2.0); regulación de los intermediarios laborales /subcontratación (responsabilidad conjunta); directiva sobre riesgos psicosociales/acoso en línea; directiva sobre la IA en el trabajo; teletrabajo y derecho a la desconexión; mayor información/consulta/participación de los trabajadores y trabajadoras.

5) Inteligencia artificial

- Integrar las dimensiones de género y lugar de trabajo en todas las políticas de IA; combatir los sesgos algorítmicos y los vínculos con la ciberviolencia (deepfakes, abusos basados en imágenes).
- Ir más allá del «control humano» con una Directiva específica sobre la IA en el trabajo y prohibiciones efectivas sobre el control emocional; considerar la creación de una autoridad supervisora específica centrada en los medios de comunicación.

6) Salud y seguridad en el trabajo y lugares de trabajo inclusivos

- Reforma y plan de acción de la SST con perspectiva de género (con EU-OSHA/EIGE/interlocutores sociales) que abarque el diseño de los EPI, los riesgos psicosociales, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la menstruación, la menopausia y la lactancia.
- Evaluaciones obligatorias de riesgos basadas en el género; más investigación sobre las exposiciones relacionadas con el género (por ejemplo, sustancias carcinógenas, mutagénicas y reprotóxicas (CMR), enfermedades musculoesqueléticas (MSD), estrés).
- Incluir a las personas trabajadoras domésticas en las protecciones de SST; garantizar la cobertura inclusiva de las personas trabajadoras LGBTQ+ e intersexuales.

7) Proteger los derechos fundamentales (salud y derechos sexuales y reproductivos).

- Consolidar los derechos sexuales y reproductivos, incluido el acceso al aborto gratuito, legal y seguro, en la Carta de la UE, con relevancia para el trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.

8) Conciliación de la vida laboral y familiar y lucha contra la discriminación

- Aplicar la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar (permiso parental remunerado, trabajo flexible, derecho a la desconexión, etc.), sancionar el incumplimiento y combatir la discriminación por embarazo o permiso parental.
- Supervisar y abordar las medidas nacionales que aumentan la discriminación.

9) Educación, competencias y formación profesional

- Empleos de calidad y mejores condiciones en la educación; financiar la educación pública.
- Educación temprana para la igualdad, el consentimiento y las relaciones



respetuosas; formación obligatoria en materia de igualdad de género para profesiones clave.

- Revertir la reducción de la financiación de los organismos de igualdad; abordar las brechas de género en las carreras CTIM/verdes/digitales; garantizar tiempo remunerado para la formación profesional/reciclaje/recualificación con acceso interseccional.

10) Presupuestos con perspectiva de género y política económica

- Garantizar los recursos del MFP 2028-2034 para la igualdad de género; reforzar el seguimiento sensible al género de los fondos de la UE (por ejemplo, los PNR).
- Mejorar las estadísticas y la presupuestación con perspectiva de género en la gobernanza económica; dar prioridad al empoderamiento económico y la educación financiera; contrarrestar la austeridad.

11) Política exterior y comercial

- Integrar la perspectiva de género en los acuerdos de libre comercio (ODS 5), el Semestre Europeo (a nivel interno) y la NDICI Global Europe² (a nivel externo); profundizar la cooperación con la OIT/ONU y el CEN/CENELEC-ISO³ en materia de normas sensibles al género.

²Instrumento de financiación de la Unión Europea (UE) para la cooperación internacional y el desarrollo

³ Colaboración entre las organizaciones europeas de estandarización (CEN y CENELEC) y la Organización Internacional de Normalización (ISO)