Parlamento Europeo
2024-2029

TEXTOS APROBADOS

P10_TA(2026)0074

Brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres en la Unión: situación, retos y camino a seguir, elaboración de directrices para evaluar mejor y remuneración más equitativa del trabajo en los sectores dominados por mujeres

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de marzo de 2026, sobre la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres en la Unión: situación, retos y camino a seguir, elaboración de directrices para evaluar mejor y remuneración más equitativa del trabajo en los sectores dominados por mujeres (2025/2038(INI))

El Parlamento Europeo,

– Visto el Tratado de la Unión Europea (TUE), y en particular sus artículos 2 y 3,

– Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y, en particular, sus artículos 8, 10, 19, 151, 153 y 157,

– Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la Carta), en particular sus disposiciones en materia de igualdad de género,

– Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su ratificación por parte de la Unión,

– Vistos los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos,

– Vista la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, 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 retributiva y de mecanismos para su cumplimiento[1] (Directiva sobre transparencia retributiva),

– Vista 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[2],

– Vista la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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[3] (Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional),

– Vista la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas[4] (Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración),

– Vista la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea[5],

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» (COM(2020)0152),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 18 de septiembre de 2020, titulada «Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025 (COM(2020)0565),

– Vistos el pilar europeo de derechos sociales y su plan de acción (COM(2021)0102), y en particular los objetivos principales para 2030 y el cuadro de indicadores sociales de la UE,

– Vista la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 (COM(2021)0101),

---

1 DO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
2 DO L 204 de 26.7.2006, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 DO L 188 de 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 DO L 315 de 7.12.2022, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 DO L 275 de 25.10.2022, p. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 8 de octubre de 2025, titulada «Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ+ 2026-2030» (COM(2025)0725),

– Vistas la Comunicación de la Comisión, de 7 de septiembre de 2022, sobre la Estrategia Europea de Cuidados (COM(2022)0440), la Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles[6], y la Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030[7],

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 7 de marzo de 2025, titulada «Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer» (COM(2025)0097),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 20 de marzo de 2024, titulada «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción» (COM(2024)0131),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2025, titulada «La Unión de las Competencias» (COM(2025)0090),

– Visto el informe de la Comisión de octubre de 2024 titulado «Informe Anual del Comité de Protección Social 2024»,

– Visto el informe de la Comisión, de marzo de 2025, titulado «Informe de 2025 sobre la igualdad de género en la UE»,

– Visto el informe del Grupo de Alto Nivel sobre el Futuro de la Protección Social y del Estado del Bienestar en la UE titulado «The future of social protection and of the welfare state in the EU» (El futuro de la protección social y del estado del bienestar en la UE),

– Vistos el informe de Mario Draghi, de 9 de septiembre de 2024, titulado «The future of European competitiveness» (El futuro de la competitividad europea) (Informe Draghi), y el informe de Enrico Letta, de 10 de abril de 2024, titulado «Much more than a market» (Mucho más que un mercado) (Informe Letta),

– Visto el informe conjunto de 2024 del Comité de Protección Social y de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión titulado «Informe de 2024 sobre la adecuación de las pensiones: adecuación actual y futura de los ingresos durante la vejez en la UE»,

– Vistas las Conclusiones del Consejo, de 3 de diciembre de 2024, sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida

---

6 DO C 476 de 15.12.2022, p. 1.
7 DO C 484 de 20.12.2022, p. 1.

privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos,

– Vistas las Conclusiones del Consejo, de 4 de diciembre de 2024, sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE y la movilización del potencial de trabajo desaprovechado en la Unión,

– Vistas las Conclusiones del Consejo, de 19 de junio de 2025, sobre el fomento de la igualdad de género en la era digital impulsada por la inteligencia artificial: sexta revisión horizontal de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la Unión de la Plataforma de Acción de Pekín,

– Vista su Resolución, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones[8],

– Vista su Resolución, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género[9],

– Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género[10],

– Vista su Resolución, de 5 de julio de 2022, sobre el fomento de una acción europea común en materia de cuidados[11],

– Visto el artículo 55 de su Reglamento interno,

– Vistas las deliberaciones conjuntas de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, celebradas de conformidad con el artículo 59 del Reglamento interno,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (A10-0021/2026),

A. Considerando que la igualdad de género es un valor fundamental de la Unión, consagrado en el artículo 2 y en el artículo 3, apartado 3, del TUE, en los artículos 8, 10 y 19 del TFUE, y en el artículo 23 de la Carta; que el artículo 157 del TFUE establece expresamente que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; que garantizar la independencia económica de las mujeres y un acceso igualitario a los

---

8 DO C 331 de 18.9.2018, p. 60.
9 DO C 331 de 17.8.2021, p. 5.
10 DO C 456 de 10.11.2021, p. 208.
11 DO C 47 de 7.2.2023, p. 30.

recursos económicos es fundamental para lograr la igualdad de género y combatir la violencia de género;

B. Considerando que el principio 2 del pilar europeo de derechos sociales establece que «la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera», y que «las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución» para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;

C. Considerando que, en estos tiempos geopolíticos inciertos, la defensa de los valores de la Unión requiere que los Estados miembros den prioridad al sector de la defensa; que los Estados miembros deben garantizar que las mujeres que trabajan en el ámbito de la defensa se beneficien de la igualdad de retribución, de una progresión profesional justa y de unas pensiones adecuadas; que colmar la brecha de género en las pensiones es un imperativo tanto estratégico como moral para la Unión;

D. Considerando que por brecha salarial de género se entiende la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres; que una parte significativa de la brecha salarial de género no puede explicarse por atributos objetivos y observables del mercado laboral, como la edad, la experiencia y la educación, la ocupación, el tiempo de trabajo u otras características mensurables, lo que apunta a una discriminación persistente; que combatir la brecha salarial exige un enfoque equilibrado que combine la igualdad de oportunidades, la distribución equitativa de las responsabilidades asistenciales, la lucha contra los estereotipos de género, la transparencia salarial y su aplicación efectiva, junto a unas políticas que apoyen las competencias, la participación y la progresión profesional, reconociendo al mismo tiempo que se agravan las desventajas en el caso de las mujeres que se enfrentan a formas múltiples e interseccionales de discriminación por factores como el sexo, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual;

E. Considerando que, en toda la Unión, los ingresos de las mujeres son desproporcionadamente inferiores a los de los hombres, y que las mujeres están sobrerrepresentadas entre quienes perciben el salario mínimo; que en 2023 la brecha de género en la Unión en cuanto a retribución por hora fue del 12 %, con variaciones significativas de un Estado miembro a otro, superando el 18 % en algunos Estados miembros; que esto significa que las mujeres trabajan sin recibir remuneración una media de 54 a 67 días al año en comparación con los hombres; que, a pesar de que la tasa de empleo de las mujeres sigue aumentando, la Unión no va por buen camino para reducir a la

mitad su brecha de género en el empleo del 10 % de aquí a 2030, y que la brecha para las mujeres con hijos es superior, situándose en el 16,5 %[12]; que, según Eurostat, la brecha también difiere según la actividad y es mayor en el sector privado que en el sector público en la mayoría de los Estados miembros[13]; que en 2024 solo el 7,7 % de los hombres de la Unión trabajaban a tiempo parcial, frente al 27,9 % de las mujeres, cuya principal razón para hacerlo eran las responsabilidades asistenciales; que existe una correlación específica entre los sectores en los que predominan las mujeres y los bajos niveles salariales; que la remuneración puede reflejar el valor y el reconocimiento que la sociedad atribuye a determinados tipos de trabajo;

F. Considerando que las disparidades salariales no siempre reflejan el valor o la demanda de un trabajo, ni las capacidades necesarias para este, sino que son más bien resultado de una desigualdad de género persistente; que la infravaloración del trabajo de las mujeres, la segmentación profesional y sectorial, la brecha de género en el liderazgo y la división desigual de los cuidados no remunerados son factores estructurales de la brecha salarial y de pensiones, y requieren una valoración sistemática del empleo y ejercicios de revalorización sectorial a escala nacional y de la Unión; que la brecha salarial de género no es solo una cuestión de menores ingresos, sino que también refleja desigualdades sociales, políticas y culturales más amplias, que influyen en la independencia económica, las oportunidades profesionales y el bienestar global de las mujeres;

G. Considerando que la sensibilización y la educación son esenciales para reconocer la existencia y la gravedad de la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, que el público en general sigue subestimando; que la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres incide seriamente en la salud mental de las mujeres, ya que afecta no solo a los ingresos de las mujeres, sino también en su exposición a riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, con consecuencias a largo plazo para la salud mental y el bienestar a lo largo de toda la vida, como demuestra el hecho de que las mujeres de más de 65 años registren una tasa de depresión crónica que duplica la de los hombres[14], lo que refleja los efectos agravados de

---

12 Eurostat: Statistics Explained «SDG 5 – Gender equality» (ODS 5: igualdad de género), sitio web de Eurostat, abril de 2025.

13 Eurostat: Statistics Explained «Gender pay gap statistics» (Estadísticas sobre la brecha salarial de género), sitio web de Eurostat, marzo de 2025.

14 Parlamento Europeo, Dirección General de Derechos de los Ciudadanos, Justicia y Asuntos Institucionales, Departamento Temático de Ciudadanos, Igualdad y Cultura: «The effect of gender pay and pension gap and new ways of working on women mental health» (El efecto de la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, y nuevas formas de abordar la salud mental de las mujeres), septiembre de 2025.

unos ingresos más bajos, una independencia limitada y una inseguridad persistente; que una remuneración justa y digna es esencial para la independencia económica de las mujeres y les permite abandonar situaciones de violencia doméstica; que abordar estas brechas requiere medidas legislativas y políticas, así como un cambio en las actitudes sociales respaldadas por iniciativas educativas y de comunicación basadas en datos;

H. Considerando que, en 2021, el 74 % de las mujeres de las mujeres se ocupaban diariamente de realizar las labores del hogar y cocinar, frente al 42 % de los hombres; que, si se combina todo el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres realizan ocho semanas más de trabajo a tiempo completo al año que los hombres[15];

I. Considerando que el Foro Económico Mundial ha estimado recientemente que, con los índices de mejora actuales, se alcanzará la plena paridad de género en 134 años; que algunos estudios calculan que se necesitarán 90 años para colmar la brecha de género en materia de pensiones; que es evidente que se necesitan nuevas medidas para reducir más rápidamente la brecha de género en las pensiones;

J. Considerando que, en el conjunto de la Unión, las mujeres tienen más probabilidades de tener empleos peor remunerados y de trabajar en la economía informal o en sectores históricamente infravalorados, lo que limita sus ingresos y contribuye a la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres; que tres de cada diez mujeres en la Unión trabajan en el ámbito de la educación, la salud y el trabajo social, mientras que solo el 8 % de los hombres trabajan en estos sectores[16]; que, en la Unión, las mujeres representan hasta un 80 % del personal sanitario y de asistencia social, mientras que solo representan el 20 % de los trabajadores en los ámbitos de las CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), lo que ilustra las normas y los estereotipos de género persistentes que disuaden a las mujeres de entrar en determinados sectores[17]; que es imperativo reconocer el valor de los sectores en los que tradicionalmente predominan las mujeres, como los cuidados, la atención sanitaria, la educación y el trabajo social, ya que son esenciales para la sociedad, además de animar a los hombres a incorporarse a estos sectores;

---

15 Instituto Europeo de la Igualdad de Género: «Índice de igualdad de género 2021: salud», 2021.

16 Comisión Europea: «Women’s situation in the labour market» (Situación de las mujeres en el mercado laboral), sitio web de estrategia y políticas de la Comisión Europea.

17 Comisión Europea: «2025 Report on Gender Equality in the EU» (Informe de 2025 sobre la igualdad de género en la UE), marzo de 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

K. Considerando que las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas en los estudios y las carreras digitales, así como en otros ámbitos relacionados con las ciencias, la tecnología, el arte, la ingeniería y las matemáticas (CTAIM), y en ámbitos laborales como la defensa y el sector aeroespacial, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la energía; que apoyar la participación de las mujeres en los ámbitos de las CTAIM es crucial para eliminar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, fomentar la innovación y garantizar que las transiciones digital y ecológica de Europa sean inclusivas y equitativas;

L. Considerando que la creciente fragmentación del mercado laboral, en particular el aumento de las formas de empleo atípicas, como el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo en plataformas y el trabajo por cuenta propia, afecta de manera desproporcionada a las mujeres; que las mujeres desempeñan a menudo un papel esencial en las explotaciones agrícolas familiares, las empresas agrícolas y la vida comunitaria, pero que su trabajo suele estar infravalorado o es informal, lo que da lugar a una reducción de los ingresos a lo largo de toda la vida y a unas cotizaciones de pensiones inadecuadas; que esta desventaja se agrava aún más en el caso de las mujeres que se enfrentan a formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, basadas en factores como la raza, el género, la identidad de género, la orientación sexual o la discapacidad;

M. Considerando que las repercusiones de la brechas salarial, de cuidados y de empleo entre hombres y mujeres se agravan para las mujeres en una fase posterior de la vida, como pone de manifiesto la brecha de género en las pensiones, que en 2025 se situó en el 25 %[18]; que ello se deriva de las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral de las mujeres y de los períodos de ausencia del mercado laboral y de una remuneración inferior; que las mujeres mayores siguen estando más expuestas al riesgo de pobreza que los hombres mayores en todos los Estados miembros[19]; que, en 2024, el 16,9 % de las jubiladas que se encontraban en riesgo de pobreza, eran casi el doble de los jubilados en riesgo de pobreza[20]; que, en general, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida y más

---

18 Instituto Europeo de la Igualdad de Género: «Índice de igualdad de género: la Unión Europea en 2025», sitio web del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

19 Comisión Europea: «2025 Report on Gender Equality in the EU» (Informe de 2025 sobre la igualdad de género en la UE), marzo de 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat Data Browser: «At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey» (Índice de riesgo de pobreza para las personas jubiladas, estudio EU-SILC), sitio web de Eurostat, febrero de 2026.

probabilidades de necesitar cuidados de larga duración en la vejez[21]; que es imperativo garantizar que los sistemas públicos de seguridad social y de protección social sigan siendo sólidos y cuenten con una financiación adecuada y sostenible, de modo que puedan seguir prestando un apoyo fiable;

N. Considerando que los trabajos en los que predominan las mujeres y que garantizan su empoderamiento económico y aumentan la participación de las mujeres en la política y en la vida pública deben basarse en la libertad de elección y en una gran cantidad de posibilidades;

O. Considerando que la sanción salarial por maternidad, a saber, la brecha salarial entre madres y padres, así como entre mujeres con y sin hijos a cargo, es resultado de la falta de servicios de atención a la infancia, de contar con pocos padres que disfrutan de permisos parentales o de paternidad, de horarios de trabajo incompatibles con los servicios de guardería y asistencia social destinada a personas mayores, de la división desigual de los cuidados no profesionales en el hogar y de sesgos culturales que penalizan a las madres en el mundo laboral; que las mujeres a menudo se enfrentan a una reducción de sus ingresos, que no se recuperan hasta los niveles anteriores al parto, y a una progresión profesional más lenta tras tener hijos, lo que afecta directamente a su nivel de vida en el momento y a su capacidad para acumular suficientes derechos de pensión en el futuro; que la sanción salarial por maternidad representa un obstáculo importante tanto para la plena igualdad de género como para la estabilidad económica y demográfica a largo plazo;

P. Considerando que los Informes Draghi y Letta subrayan que la disponibilidad, asequibilidad y calidad de servicios asistenciales, en particular en la educación y los cuidados de la primera infancia, los cuidados de larga duración y el apoyo a las personas con discapacidad, son un obstáculo estructural a la participación en el mercado laboral, en particular para las mujeres, y reducen el potencial de productividad general de la Unión; que la inversión en infraestructuras asistenciales y puestos de trabajo de calidad es una inversión social productiva que fortalece la competitividad y la resiliencia y fomenta la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el empleo; que la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional debe aplicarse en profundidad y deben evaluarse sus efectos; que una distribución más equilibrada entre ambos progenitores del permiso parental y de las responsabilidades asistenciales, también a través

---

21 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: «The increasing need for long-term care – Assumptions and realities» (La necesidad creciente de cuidados de larga duración: hipótesis y realidades).

de derechos de permiso intransferibles bien diseñados, es esencial al objeto de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de contribuir a una sociedad más igualitaria en materia de género y a un mercado laboral moderno y resiliente;

Q. Considerando que los cuidados son un pilar importante de nuestra sociedad; que las mujeres desempeñan de forma desproporcionada el trabajo de prestación de cuidados no remunerado y mal remunerado para los hijos, las personas mayores, enfermas o con discapacidad, los familiares y otras personas dependientes, incluso después de su incorporación al mercado laboral, y ello sigue siendo un importante motor de las desigualdades en materia de ingresos, progresión profesional y pensiones; que las responsabilidades asistenciales mantienen a aproximadamente 7,7 millones de mujeres fuera del mercado laboral, frente a solo 450 000 hombres; que algunos países han introducido créditos de pensión para los cuidadores, lo que significa que el tiempo dedicado a la prestación de cuidados se reconoce en el cálculo de las pensiones;

R. Considerando que el riesgo de pobreza o exclusión social en la Unión es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres (21,9 % frente al 20 %); que la pobreza de tiempo limita las oportunidades de las mujeres para trabajar a tiempo completo y a largo plazo, lo que restringe su potencial de ingresos y aumenta su dependencia de empleos con salarios bajos o a tiempo parcial, reduce sus cotizaciones al régimen de pensiones y aumenta la dependencia económica también en la vejez, y las expone en mayor medida a la violencia de género, en especial a la violencia doméstica;

S. Considerando que España ha incorporado varias normativas que establecen un sistema jurídico integral destinado a reducir la brecha de género, como el complemento temporal por brecha de género concedido a las mujeres que tienen derecho a una pensión contributiva y han sido madres (biológicas o adoptivas), y al que podrían tener derecho los hombres si pueden demostrar que su carrera profesional se ha interrumpido o se ha visto afectada por el nacimiento o la adopción de un hijo;

T. Considerando que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres en edad de la menopausia constituyen el grupo de población activa con mayor crecimiento; que se espera que esta tendencia continúe y siga aumentando; que el tema de la menopausia en el lugar de trabajo sigue siendo en gran medida invisible;

U. Considerando que una economía de la Unión más competitiva y justa, con más y mejores puestos de trabajo, combinada con medidas proactivas para los sectores en los que predominan las mujeres, será clave para colmar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres de manera sostenible y orientada al crecimiento, garantizando la plena participación de las mujeres en el mercado

laboral, con recomendaciones basadas en las mejores prácticas, y permitirá a las mujeres avanzar en sectores de alto valor como las ciencias, la tecnología, la ingeniería, el Derecho y las finanzas; que las mejores prácticas, en especial en campañas de información como el «sobre naranja», ayudan a que las personas aseguradas por los sistemas públicos nacionales de pensiones reciban información sobre los ahorros destinados a su pensión;

V. Considerando que los Informes Draghi y Letta subrayan que Europa no está utilizando plenamente el talento de que dispone, en particular en lo que se refiere a las mujeres con un alto nivel educativo; que la persistencia de un «techo de cristal» tanto en el sector público como en el privado limita el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel, de dirección y de toma de decisiones; que la igualdad de género debe comenzar con la igualdad de oportunidades para las niñas y los niños desde las primeras fases de la educación; que promover la participación de las niñas en las CTIM y las capacidades digitales es clave para construir una economía europea competitiva y equilibrada desde el punto de vista del género;

W. Considerando que fomentar la igualdad de género en el empleo y la actividad empresarial, así como garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado laboral, son condiciones clave para el crecimiento sostenible, el aumento de la productividad, la innovación y la competitividad sostenible a largo plazo de la economía europea; que el fomento de la igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres contribuye a la resiliencia demográfica y económica de Europa, y podría incrementar notablemente el PIB per cápita y la sostenibilidad presupuestaria de la Unión;

X. Considerando que, en una economía social de mercado dinámica e impulsada por la innovación, las capacidades, la productividad y el rendimiento deben recompensarse, creando así más oportunidades para que las mujeres avancen en sectores de alto valor como la tecnología, la agricultura, la industria, la defensa, la medicina, el Derecho y las finanzas; que ello animaría y apoyaría a las niñas y las jóvenes para seguir estudios y carreras profesionales en estos sectores de alto valor desde una edad temprana, lo que contribuiría a desmontar los estereotipos de género y a ampliar las opciones profesionales futuras;

Y. Considerando que la tasa de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) es mayor entre las personas de más edad (de 75 años o más), los pensionistas con discapacidad y las personas que han estado sin trabajo durante largos períodos; que en 2020, la tasa de riesgo de pobreza entre los jubilados en la Unión era del 15,6 %; que la brecha salarial de género de este grupo, del 13 % en 2020, y su brecha de género en materia de pensiones, del 29 % en 2019, siguen siendo significativas en la actualidad; que muchas

mujeres de mayor edad no han acumulado derechos de pensión suficientes y, a menudo, dependen del apoyo familiar o de pensiones de supervivencia; que la mayor longevidad de las mujeres aumenta sus probabilidades de vivir solas y con un único ingreso; que las pensiones deben seguir siendo adecuadas y ajustarse al coste de la vida, al tiempo que deben mejorar los incentivos para una participación más prolongada en el mercado laboral, al objeto de reducir la pobreza y la dependencia de las personas mayores;

Z. Considerando que los desequilibrios del mercado laboral pueden reducirse haciendo respetar el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, solucionando la infravaloración de los sectores en los que predominan las mujeres y eliminando los obstáculos para que más mujeres puedan incorporarse a sectores con salarios elevados y en los que predominan los hombres; que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en tales sectores; que la sociedad depende también de servicios esenciales como los cuidados, a menudo mal remunerados, que prestan predominantemente las mujeres; que la remuneración en estos sectores debe ser justa y sostenible a fin de apoyar a las mujeres y a sus familias, reforzar la participación de la mano de obra y mejorar el estatuto de estas profesiones; que el riesgo de pobreza y, en menor grado, el riesgo para la autonomía financiera de las mujeres provocados por la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres exponen aún más a las mujeres a la violencia de género, y en particular a la violencia doméstica, lo que les hace más difícil salir de una relación abusiva; que, según las Naciones Unidas, casi el 35 % de las mujeres de todo el mundo sufren acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo o acoso con graves consecuencias en términos de aspiraciones personales y profesionales; que esto resulta perjudicial para la autoestima de las mujeres y debilita su posición negociadora con vistas a una remuneración más equitativa; que el elevado desempleo, el débil crecimiento salarial y el trabajo precario pueden afectar a las mujeres de manera desproporcionada; que esto repercute negativamente en la independencia económica de las mujeres y en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; que unas reformas del mercado laboral bien diseñadas, una economía competitiva y unas finanzas públicas sostenibles pueden apoyar la creación de empleo y las oportunidades; que los servicios públicos y el apoyo social deben ser específicos y eficaces, garantizando la rentabilidad y protegiendo a las personas más vulnerables;

AA. Considerando que los sistemas de pensiones de toda la UE se basan generalmente en tres pilares: las pensiones estatales, las pensiones de jubilación proporcionadas por los empleadores y los ahorros o inversiones privados; que los menores ingresos, las interrupciones de la carrera profesional, las responsabilidades asistenciales y la sobrerrepresentación de las mujeres en formas de trabajo atípicas a menudo dan lugar a una reducción de los derechos en los tres

pilares, lo que agrava la brecha de género en las pensiones y aumenta el riesgo de pobreza en la vejez; que, en la economía de los cuidados, la mayoría de los puestos de trabajo son desempeñados por mujeres, mientras que en el liderazgo y la toma de decisiones siguen predominando los hombres de manera desproporcionada; que la transparencia salarial puede desempeñar un papel fundamental a la hora de garantizar que se produzcan progresos significativos cuando se aborde la brecha salarial de género, ya que ayuda a poner de manifiesto la infravaloración del trabajo de las mujeres y a subrayar los aspectos de género en la segmentación del mercado laboral, en particular mediante el uso de herramientas que proporcionan criterios objetivos para una evaluación y una comparabilidad neutrales en cuanto al género del valor del trabajo en diferentes empleos y sectores; que deben tenerse en cuenta los efectos de la Directiva 79/7/CEE del Consejo[22] en las posibilidades de los Estados miembros de abordar la brecha de género en materia de pensiones; que las revisiones del gasto con perspectiva de género pueden mejorar la rentabilidad de los presupuestos públicos y pueden garantizar que las medidas están mejor orientadas para apoyar a la familia y al trabajo;

AB. Considerando que es fundamental contar con métodos de evaluación de los puestos de trabajo carentes de sesgo de género, que permitan compararlos entre sí teniendo en cuenta su importancia y complejidad, a fin de determinar la posición de un puesto de trabajo con respecto a otro en un sector o en una organización determinados, independientemente de que esté ocupado por un hombre o una mujer; que las mujeres con discapacidad se enfrentan a una situación laboral significativamente peor y, por consiguiente, tienen unas perspectivas de pensión aún más bajas que los hombres y las mujeres sin discapacidad;

AC. Considerando que la igualdad de género debe perseguirse a través de un enfoque interseccional que reconozca cómo las diferentes formas de discriminación y desventaja (por ejemplo, las basadas en la edad, discapacidad, origen racial o étnico, situación socioeconómica, orientación sexual y lugar de residencia) pueden agravar las desigualdades experimentadas por las mujeres y las niñas en la educación, el empleo y el acceso a la protección social;

AD. Considerando que la negociación colectiva es determinante para revertir y superar las desigualdades; que no basta con garantizar la igualdad salarial para un trabajo de igual valor en la pobreza, ya que la igualdad salarial debe lograrse en paralelo a un aumento general

---

22 Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

de los salarios de los trabajadores y de la mejora de sus condiciones de trabajo, a fin de garantizarles dignidad y justicia social;

Situación actual

1. Recuerda que la igualdad retributiva por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un principio fundamental de la Unión y que los Estados miembros tienen la obligación de eliminar la discriminación de género en todos los aspectos de la remuneración, en las condiciones laborales y en los tipos de contratos de empleo; recuerda que la plena aplicación de la Directiva sobre transparencia retributiva contribuirá a eliminar la discriminación y los sesgos de género en el trabajo, por ejemplo, en las prácticas de contratación y las estructuras salariales;

2. Lamenta profundamente que la brecha de género en materia de salarios y pensiones siga persistiendo en la Unión, lo que repercute negativamente en la situación social y económica de las mujeres y, de este modo, en la sociedad en su conjunto; lamenta que, si bien en la última década se ha producido una reducción modesta de la brecha salarial y de pensiones media entre hombres y mujeres en el conjunto de la Unión, el ritmo actual de cambio sigue siendo insuficiente para colmar las brechas antes de 2100; lamenta que la pobreza y la exclusión en la vejez sigan siendo un desafío para las mujeres de edad avanzada, y que, en contra de la tendencia general, sigan aumentando, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar los sistemas de pensiones sostenibles y de apoyar el envejecimiento activo; acoge con satisfacción el anuncio de una estrategia de la Unión de lucha contra la pobreza, y pide a la Comisión que garantice las sinergias entre dicha propuesta y la futura estrategia en materia de igualdad de género a fin de abordar los riesgos interseccionales y de género de la pobreza;

3. Recuerda que, en toda la Unión, las mujeres corren un mayor riesgo de pobreza que los hombres, en particular las mujeres que sufren formas interseccionales de discriminación, como las madres solteras, las mujeres de edad avanzada, las mujeres con discapacidad, las nacionales de terceros países, las personas LGBTIQ+ y las mujeres de las zonas rurales; destaca que la brecha de género en materia de pensiones no es el resultado únicamente de la acumulación de desigualdades salariales a lo largo de la vida, sino también de las diferentes oportunidades en el mercado laboral, la distribución desigual del trabajo asistencial informal en el hogar y los sesgos de género en la sociedad; aboga por políticas que reconozcan estas desventajas y promuevan al mismo tiempo la participación en el empleo de calidad y la igualdad de oportunidades; observa que, dado que las pensiones de jubilación representan por término medio cuatro quintos de los ingresos totales de la vejez, y teniendo en cuenta los retos demográficos actuales, no abordar la brecha de género en materia de pensiones podría poner en peligro la cohesión

social a largo plazo de los Estados miembros y la sostenibilidad de los sistemas de protección social;

4. Subraya que la libertad individual y la independencia económica de las mujeres son esenciales para su seguridad y dignidad personales, y que la baja participación en el mercado laboral aumenta la vulnerabilidad frente a los abusos, la violencia de género, incluidas la violencia doméstica y la violencia en los espacios públicos, y la dependencia económica; pide a los Estados miembros que adopten medidas específicas para prevenir y combatir la violencia de género y el acoso, tanto en línea como fuera de línea, por ejemplo, mediante campañas de sensibilización, la aplicación del Convenio de Estambul y la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT (Convenio n.º 190) a fin de contar con mecanismos eficaces de protección de las víctimas en el mundo laboral;

5. Observa que sigue recayendo sobre las mujeres una parte desproporcionada de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, lo que reduce su participación en el mercado laboral y la acumulación para la pensión; reconoce que los roles de género tradicionales, los sesgos y el reparto desigual de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres crean una sanción salarial por maternidad y una sanción por el cuidado de hijos, familiares u otras personas dependientes con discapacidad o de edad avanzada o enfermas, y que estas sanciones no solo contribuyen a la persistente brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, sino que también pueden disuadir a las mujeres que desean tener hijos, en un momento en que muchos países de la Unión se enfrentan a un declive demográfico, ya que reducen las oportunidades de las jóvenes, en particular en el mercado laboral;

6. Hace hincapié en que la inversión insuficiente y la disponibilidad limitada, los elevados costes y la falta de infraestructuras adecuadas en materia de servicios de atención a la infancia y de cuidados de larga duración de calidad siguen siendo un desafío clave, principalmente para la plena participación de las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral, y pueden provocar que las mujeres abandonen el mercado laboral de forma prematura o que, de forma involuntaria, realicen un trabajo a tiempo parcial, lo que puede obstaculizar su progresión profesional; subraya la necesidad de reconocer y reflejar de forma sistemática el trabajo asistencial no remunerado en el diseño de políticas y en los sistemas de protección social, facilitando al mismo tiempo oportunidades para que las mujeres se reincorporen al mercado laboral; reconoce que los cuidados son una piedra angular de la sociedad y son desempeñados, en gran medida, por mujeres; recuerda que el cuidado de los hijos y de los familiares u otras personas dependientes con discapacidad, de edad avanzada o enfermas comporta a menudo responsabilidades adicionales o incluso a tiempo completo; insiste en que esta realidad se refleja en las tendencias del mercado laboral, incluidas unas tasas

más elevadas de trabajo a tiempo parcial, salarios por hora inferiores, interrupciones de la carrera profesional y una menor duración del empleo entre las mujeres; aboga por políticas que apoyen a las familias en toda su diversidad, promuevan la conciliación entre la vida profesional y la vida privada y animen tanto a los hombres como a las mujeres a compartir las responsabilidades asistenciales, garantizando al mismo tiempo que el trabajo asistencial, ya sea formal o informal, sea respetado y valorado justamente en la sociedad;

Beneficios de la igualdad de género para la sociedad, el crecimiento económico, la competitividad y la lucha contra la discriminación

7. Destaca que colmar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres es esencial para la igualdad y la competitividad, y debe lograrse mediante medidas basadas en datos contrastados, respetando las prerrogativas de los Estados miembros y de los interlocutores sociales; recuerda que las brechas de género en los salarios y el empleo costaron a la Unión 390 000 millones EUR en 2023[23] debido a la pérdida de ingresos, a las contribuciones sociales y al coste para las finanzas públicas de las prestaciones sociales recibidas por las mujeres que no tienen un empleo remunerado; observa que colmar la brecha de género en el empleo podría aumentar la productividad, lo que daría lugar a un aumento del PIB per cápita de entre el 3,2 % y el 5,5 % de aquí a 2050, mientras que unas condiciones de trabajo más flexibles, una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional y unos salarios más elevados animarían a más mujeres a incorporarse al mercado laboral, con el consiguiente aumento de la capacidad productiva de la economía[24]; reconoce que la crisis del coste de la vida afecta de manera desproporcionada a las mujeres, incluidas las madres; pide medidas que garanticen que los salarios sean acordes al coste de la vida y que incentiven la participación de la mano de obra, al tiempo que se siguen respetando los marcos nacionales del mercado laboral y los convenios colectivos; destaca que la participación equitativa de mujeres y hombres en el empleo de calidad refuerza la oferta de mano de obra de la Unión y su resiliencia económica general y se ajusta a la agenda de competitividad europea; anima a la Comisión y

---

23 Eurofound, «Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023» (Colmar la brecha: la brecha de género en el empleo le cuesta a Europa más de 390 000 millones EUR en 2023), sitio web de Eurofound, marzo de 2025.

24 Instituto Europeo de la Igualdad de Género, «Economic benefits of gender equality in the European Union — How closing the gender gaps in labour market activity and pay lead to economic growth» (Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea: cómo el cierre de las brechas de género en la actividad del mercado laboral y la remuneración conduce al crecimiento económico), 2017.

a los Estados miembros a que incluyan los beneficios cuantificados de una mayor igualdad de género en las previsiones económicas y en las evaluaciones de impacto de las políticas, cuando proceda;

8. Destaca el hecho de que, en 2023, la brecha salarial fue mayor en el sector privado que en el sector público en la mayoría de los países de la Unión[25] y de que se necesitan esfuerzos concretos para garantizar que las empresas fomenten activamente prácticas no discriminatorias y promuevan la igualdad de oportunidades y la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor;

9. Recuerda que los trabajadores y las empresas son el motor de la competitividad de la Unión, como se reconoce en el informe Draghi; enfatiza que la escasez de capacidades y mano de obra, exacerbada por el descenso de la población en edad laboral, está perjudicando gravemente la productividad y el crecimiento de la Unión; destaca que la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral y de las condiciones laborales, en particular en los sectores actuales y emergentes vinculados a las dobles transiciones, podría ayudar a aliviar estas presiones; aboga por integrar la igualdad de género y la lucha contra los estereotipos de género de manera que se apoye la participación de las mujeres en la mano de obra, el desarrollo de capacidades y la competitividad, y anima a eliminar los obstáculos frente a las oportunidades en todas las agendas de competitividad, de industria, de capacidades y digitales de la Unión;

10. Pide a la Unión y a sus Estados miembros que apliquen la igualdad de género a la programación, a los servicios públicos y, en particular, a la prestación de asistencia sanitaria en materia sexual y reproductiva, incluido el acceso al aborto gratuito, seguro y legal;

11. Pide que se desarrollen estrategias y políticas con perspectiva de género en el sector digital y que se realicen esfuerzos específicos para integrar más eficazmente a las mujeres en el mercado laboral;

12. Recuerda que las prácticas de contratación y promoción objetivas basadas en los méritos y la igualdad de oportunidades, los servicios de apoyo y el derecho de todos y todas a participar son la base de la igualdad de trato que conduce a una competencia leal en un mercado laboral operativo, lo que puede reducir los sesgos que afectan negativamente a la promoción profesional de las mujeres y, en consecuencia, penalizan sus ingresos, incluidos los comportamientos discriminatorios basados en el género, la raza, la discapacidad, la edad y la orientación e identidad sexuales; pide, a este respecto, la plena aplicación y el seguimiento de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración y anima a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y a otras empresas no cotizadas a

---

25 Parlamento Europeo, «Temas — Comprender la brecha salarial de género: definición y causas», sitio web del Parlamento Europeo, 2020.

seguir las mejores prácticas en materia de equilibrio de género en los puestos directivos; observa, además, que una sociedad resiliente, inclusiva y sostenible y una economía impulsada por el crecimiento traen consigo empleos de calidad y mejor remunerados en sectores en los que predominan las mujeres que permiten a las mujeres generar unos derechos de pensión sólidos durante su carrera profesional;

13. Señala la necesidad de garantizar que las mujeres que trabajan en el sector de la defensa no se enfrenten a ninguna forma de discriminación basada en estereotipos y tengan acceso a carreras profesionales bien remuneradas y estables con unas cotizaciones de pensiones adecuadas;

14. Considera que los Estados miembros deben centrarse en reducir los obstáculos al empleo y al emprendimiento, apoyar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las familias mediante políticas adecuadas de permisos parentales, fórmulas de trabajo flexibles y el derecho a la desconexión, redes de educación de la primera infancia y servicios de atención a la infancia y de cuidados de larga duración de alta calidad, accesibles y asequibles que sean compatibles con el trabajo a tiempo completo, e invertir en programas de formación, reciclaje y perfeccionamiento profesionales que ayuden a hacer frente a la escasez de capacidades, también para las madres de familias monoparentales, mujeres de edad avanzada, personas LGBTIQ+, mujeres con discapacidad, mujeres en situaciones vulnerables, nacionales de terceros países y mujeres que residen en zonas rurales y remotas y en las regiones ultraperiféricas, ya que es más probable que tengan dificultades para acceder a oportunidades de formación y trabajo; elogia la contribución de las mujeres a la economía rural;

Retos

15. Destaca el hecho de que la segmentación de género en los diversos sectores y ocupaciones es un importante motor estructural de la brecha salarial de género; destaca que esta segmentación es tanto horizontal, con una representación excesiva de las mujeres en sectores con salarios bajos e históricamente infravalorados, como vertical, donde, dentro del mismo sector, es menos probable que las mujeres ocupen cargos superiores y directivos mejor remunerados; subraya que los sectores en los que predominan las mujeres suelen estar peor remunerados e infravalorados debido a diversos factores y que esto no puede justificarse por diferencias de competencias o méritos, ya que hay más mujeres que hombres que reciben salarios bajos y el salario mínimo en casi todos los Estados miembros de la

Unión a pesar de que el nivel educativo de las mujeres jóvenes supera cada vez más al de los hombres jóvenes[26];

16. Destaca que solo el 30 % de los miembros de los consejos de administración de las empresas son mujeres, y que menos de uno de cada diez presidentes de consejos de administración o directores generales de grandes empresas son mujeres[27], lo que indica que las mujeres siguen estando considerablemente infrarrepresentadas en los cargos directivos, el liderazgo y los programas de mentoría; señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en los puestos de trabajo bien remunerados[28]; subraya que los techos de cristal persistentes en la gestión, la investigación y la innovación limitan la productividad y la competitividad; destaca que colmar la brecha de liderazgo es esencial para alcanzar los objetivos de la Unión; hace hincapié en que las formas variables de remuneración, como las acciones de las empresas o los pagos basados en resultados, son cada vez más habituales y están aumentando más rápidamente entre los hombres que entre las mujeres[29], lo que pone de relieve la importante oportunidad que supone garantizar que el crecimiento de estos nuevos modelos de remuneración beneficie por igual a las mujeres y apoye los avances hacia la eliminación de la brecha salarial de género;

17. Recuerda el papel único de los cuidadores y el carácter esencial de la prestación de cuidados en nuestra sociedad, en particular a la luz de las tendencias demográficas actuales y del envejecimiento de la población; subraya que un factor clave en la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres es el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y asistenciales, asumidas casi exclusivamente por las mujeres; recuerda que las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas, trabajar a tiempo parcial, trabajar en sectores con salarios más bajos en los que predominan las mujeres, e interrumpir su carrera profesional, y que esto puede atribuirse en parte a esta sanción por tareas asistenciales, lo que repercute en la remuneración y la progresión profesional y contribuye al riesgo de pobreza; recuerda, además, que los períodos de ausencia del empleo para asumir responsabilidades asistenciales no se contabilizan a efectos de acumulación de

---

26 Eurostat: Statistics Explained «Educational attainment statistics» (Estadísticas sobre el nivel educativo), sitio web de Eurostat, mayo de 2025.

27 Instituto Europeo de la Igualdad de Género: «Índice de igualdad de género 2021: salud», 2021.

28 Eurofound y Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, «European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure (Observatorio Europeo del Empleo 2021: brechas de género y estructura del empleo), 2021.

29 Eurofound, «Gender equality at work» (Igualdad de género en el trabajo), 2020.

derechos de pensión, a pesar de los costes ahorrados por el Estado por los cuidados no profesionales realizados por las mujeres;

18. Recuerda el derecho al permiso parental consagrado en la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y subraya la necesidad de su aplicación plena y efectiva; subraya que la política debe abordar el reparto desigual de la carga entre mujeres y hombres y apoyar la distribución justa de los permisos parentales y las responsabilidades asistenciales entre los progenitores para lograr un modelo de «igualdad en los ingresos, igualdad en los cuidados»; pide a los Estados miembros que promuevan un permiso de paternidad intransferible y adecuadamente remunerado e introduzcan campañas de sensibilización e incentivos para aumentar la aceptación de los permisos parentales por parte de los hombres, y que incluyan medidas para supervisar e informar de los avances en dicha aceptación desglosados por género; destaca que los empleadores desempeñan un papel importante a la hora de garantizar que el empleo a tiempo completo sea compatible con las responsabilidades asistenciales;

19. Pide a los Estados miembros que colaboren estrechamente con los interlocutores sociales para adoptar medidas activas y coordinadas, incluida la formación y la mentoría dirigidas a abordar las desigualdades estructurales de género que sustentan la reticencia de las mujeres a solicitar una promoción o a destacar sus propios logros; destaca que esta reticencia no es una cuestión de elección personal, sino que se debe a estereotipos de género arraigados, a la segregación profesional y a una orientación profesional inadecuada, que afecta en particular a las mujeres poco cualificadas y marginadas; insta a los Estados miembros a que colaboren estrechamente con los interlocutores sociales para eliminar estas barreras mediante culturas laborales inclusivas, mejores marcos de desarrollo profesional y estrategias proactivas de igualdad;

20. Advierte sobre el aumento constante desde 2015 de la pobreza y la exclusión en la vejez, que afecta en particular a las mujeres de edad avanzada, y sobre las dramáticas tasas de pobreza de las mujeres de más de setenta y cinco años en algunos Estados miembros, como síntoma de la desigualdad global de género en los ingresos a lo largo de la vida; destaca que las mujeres de edad avanzada tienen más probabilidades de necesitar cuidados y servicios de apoyo durante períodos más prolongados de su vida, y que los costes de dichos cuidados superan los ingresos medios de las pensiones en la mayoría de los Estados miembros;

21. Destaca que los sesgos de género inconscientes en la contratación, la promoción y la fijación de salarios contribuyen a la brecha salarial de género; subraya que los estereotipos de género que relegan a las mujeres a sectores con salarios bajos en los que tradicionalmente

predominan las mujeres favorecen a los hombres frente a las candidatas con la misma cualificación, y que el «suelo pegajoso»[30] para la promoción profesional de las mujeres y el impacto de la dinámica de las normas de género en las negociaciones salariales se agravan a lo largo de la vida profesional de las mujeres;

22. Subraya que es esencial reforzar los servicios asistenciales con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, colmar las brechas de género en materia de empleo, salarios y pensiones y abordar la escasez de capacidades y mano de obra generando empleo de calidad resiliente; pide a la Comisión y a los Estados miembros que apliquen plenamente la Estrategia Europea de Cuidados y la Recomendación del Consejo sobre los cuidados de larga duración, que fijen objetivos nacionales sobre la disponibilidad, accesibilidad y calidad de la cobertura de la atención a la infancia y los cuidados de larga duración, y que destinen recursos en el marco del Semestre Europeo y de los instrumentos de financiación de la Unión a servicios asistenciales de alta calidad, asequibles y accesibles; destaca que la inversión pública en infraestructuras asistenciales debe clasificarse como gasto generador de crecimiento en el marco revisado de gobernanza económica de la Unión; pide a los Estados miembros que ratifiquen el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011;

23. Destaca que colmar la brecha en la atención a la infancia sigue siendo una de las oportunidades clave para mejorar las vidas de los nuevos progenitores en toda la Unión; observa que esta brecha suele aparecer tras el nacimiento de un hijo, cuando se agota el permiso parental bien remunerado y antes de disponer de acceso a la educación y los cuidados de la primera infancia a tiempo completo; subraya que el apoyo a las familias durante este período de transición puede reforzar significativamente la capacidad de los progenitores para permanecer en el mercado laboral;

24. Observa que las empresas dirigidas por mujeres a menudo operan en sectores con salarios más bajos y se enfrentan a obstáculos adicionales, como el acceso limitado a la financiación, el sesgo de género y obstáculos reglamentarios;

25. Destaca que, en la Unión, alrededor de 6,8 millones de personas trabajan como cuidadores remunerados no declarados en el sector de los servicios personales y domésticos, de las cuales el 90 % son

---

30 Instituto Europeo de la Igualdad de Género: «Glosario y tesauro– suelo pegajoso», sitio web del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

mujeres y la mayoría son de mediana edad y migrantes[31] y, por tanto, no gozan de la cobertura de los derechos laborales o la seguridad social;

26. Subraya que la inseguridad y la desigualdad financieras están estrechamente vinculadas al bienestar psicológico y que no debe pasarse por alto la repercusión de la desigualdad salarial en la salud mental; observa que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sufrir problemas de salud mental, como el agotamiento profesional y la depresión crónica, especialmente en sectores caracterizados por trabajos con salarios bajos y exigentes desde el punto de vista emocional;

Perspectivas de futuro

27. Acoge con satisfacción los continuos esfuerzos de la Comisión por promover la igualdad de género y le pide que presente una nueva estrategia de igualdad de género de la Unión, detallada, orientada a los resultados y ambiciosa, basada en los avances alcanzados y las mejores prácticas, y que proponga un plan de acción específico para erradicar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, a través de medidas basadas en datos contrastados, adoptando un enfoque intersectorial y con objetivos cuantitativos y acotados en el tiempo a escala de la Unión que garanticen que las políticas de igualdad de género, que son una condición previa para unas sociedades sanas y prósperas, también contribuyan al crecimiento económico sostenible, la competitividad, el emprendimiento, la innovación, el bienestar familiar y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional;

28. Pide, además, que en el plan de acción se incluyan medidas específicas para mejorar las condiciones de trabajo y una remuneración justa en los sectores en los que predominan las mujeres, apoyar a las familias y dar prioridad, en el próximo marco financiero plurianual, a las inversiones que refuercen la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y un sector asistencial fiable; destaca la necesidad de un enfoque que respete las competencias nacionales y las diversas realidades de las mujeres en toda la Unión;

29. Pide a la Comisión que, junto con los Estados miembros y los interlocutores sociales, elabore directrices y un proyecto piloto europeo sobre sistemas de evaluación y clasificación de empleos neutros respecto al género, que permitan una comparación a escala de la Unión del trabajo de igual valor y establecer criterios claros para una evaluación justa del valor del trabajo, y sobre sistemas salariales basados en los méritos en sectores en los que predominan

---

31 Eurofound, «Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge» (Trabajo asistencial no declarado en la Unión: enfoques políticos para un reto socioeconómico complejo), 2025.

las mujeres, evitando al mismo tiempo obligaciones reglamentarias o financieras innecesarias para los empleadores; señala que esto debe hacerse en todos los sectores y garantizando los derechos de negociación colectiva; destaca que la valoración justa mejora la calidad del empleo, la motivación y la competitividad sin socavar la flexibilidad del mercado laboral; anima a la Comisión y a los Estados miembros a que sigan ofreciendo actividades de formación, cuando proceda, para ayudar en la contratación y los procesos de evaluación neutros desde el punto de vista del género;

30. Pide a la Comisión que establezca un pacto europeo en materia de cuidados, tal como se anunció durante las audiencias parlamentarias de 2024; pide que este pacto incluya un conjunto de políticas, programas y recomendaciones, combinados con un paquete específico de inversión en cuidados, que tenga por objeto fomentar la transición hacia una economía de la prestación de cuidados que reconozca los cuidados como un derecho y los valore como la columna vertebral de nuestra sociedad; pide, en este contexto, la creación de una línea de financiación específica en el marco financiero plurianual 2028-2034 para desplegar servicios de apoyo a los cuidadores no profesionales;

31. Pide a los Estados miembros que recompensen el trabajo y promuevan soluciones que refuercen las familias en toda su diversidad y que, al mismo tiempo, garanticen la responsabilidad fiscal y el apoyo a las empresas, como la ampliación de las fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y el resto de empleados y el derecho a la desconexión, ofrezcan incentivos fiscales para los años de cuidados y prestaciones para las familias monoparentales e inviertan en la prestación de servicios de atención a la infancia y cuidados de larga duración de alta calidad, asequibles y accesibles que sean compatibles con el empleo a tiempo completo y con políticas de permisos parentales igualitarios para hombres y mujeres; pide, además, a los Estados miembros que fomenten acciones, a través del diálogo social y la negociación colectiva, para facilitar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y reducir sus tasas de interrupciones de carrera profesional y trabajo a tiempo parcial, que son superiores a las de los hombres; pide acciones específicas para facilitar la reincorporación de las mujeres al trabajo tras una larga interrupción de su carrera profesional con medidas de reintegración e incentivos específicos, como programas de reciclaje profesional;

32. Pide a la Comisión que, dentro del respeto de las competencias nacionales, publique directrices para ayudar a detectar y abordar los mecanismos fiscales, como los regímenes fiscales conjuntos, que puedan disuadir a los perceptores de ingresos secundarios de participar activamente en el mercado laboral, a fin de garantizar que las políticas fiscales nacionales apoyen la igualdad de género y la

mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y faciliten el intercambio de mejores prácticas;

33. Destaca la importancia de fomentar el emprendimiento de las mujeres y el papel que desempeñan las empresas dirigidas por mujeres en la mejora del empoderamiento económico y de los ingresos potenciales a lo largo de toda la vida; destaca la necesidad de un mejor apoyo tanto a escala nacional como de la Unión, en particular en lo que se refiere al desarrollo empresarial, los programas de mentoría, el acceso a la financiación y al capital riesgo, y la mejora de la alfabetización financiera de las mujeres, con el apoyo de InvestEU, el Consejo Europeo de Innovación y la Red Europea para las Empresas, con medidas específicas para los grupos infrarrepresentados, como las mujeres de las zonas rurales y los sectores CTIAM; pide a la Comisión que aborde estos aspectos en la próxima estrategia para la igualdad de género y subraya la importancia de una educación temprana de las niñas en materia de emprendimiento y alfabetización financiera a fin de formar a las futuras empresarias;

34. Subraya que debe animarse a más mujeres a dar un paso adelante a través del liderazgo, el desarrollo, la mentoría y el apoyo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional; toma nota de la inclusión por parte de la Comisión de una dimensión de género en su hoja de ruta para el empleo de calidad, y destaca la necesidad de garantizar que las iniciativas conexas abordan el reconocimiento justo del trabajo que suelen realizar las mujeres en todos los sectores y de mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo, con el fin de contribuir a una mano de obra más productiva y a una economía europea más fuerte y competitiva;

35. Destaca la necesidad de romper la segmentación de género en el trabajo reconociendo el valor de los sectores en los que predominan las mujeres —como la educación, la asistencia sanitaria y los servicios sociales— en cuanto a la remuneración y las condiciones laborales y permitiendo que más mujeres participen en sectores de alta remuneración —como los de las TIC, CTIAM y las finanzas— y en la vida pública y política y ocupen altos cargos directivos y de liderazgo, por ejemplo, como directoras generales; destaca la necesidad de garantizar que se generalice una orientación profesional más dinámica y sensible a las cuestiones de género en todos los niveles de educación y formación, de modo que se subsane lo antes posible el problema de los compartimentos estancos; anima a los Estados miembros y a los empleadores a que proporcionen una orientación profesional sensible al género desde una fase temprana y a que promuevan una representación equilibrada en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones;

36. Destaca la importancia de garantizar que todas las asignaturas de todos los niveles de la educación y la formación sean igualmente

accesibles para las mujeres y las niñas; subraya la necesidad de eliminar los sesgos y estereotipos culturales y de género en los planes de estudios, los materiales didácticos y la orientación profesional y en las formaciones de educadores con el fin de evitar la canalización de mujeres y niñas hacia un número limitado de ámbitos de estudio o sectores profesionales; anima a los Estados miembros a que promuevan un mejor acceso de las niñas a ámbitos en los que tradicionalmente predominan los hombres; pide que se promuevan políticas educativas con perspectiva de género que animen y apoyen a las niñas a cursar estudios y carreras profesionales en todos los ámbitos, incluidos los de las CTIAM;

37. Hace hincapié en la necesidad de valorar mejor desde el punto de vista financiero el trabajo que se realiza en sectores en los que predominan las mujeres, de garantizar el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, de proporcionar información sobre el nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios de los trabajadores y de mejorar las condiciones de trabajo, en particular la remuneración y la progresión profesional, lo que mejora la independencia financiera de las mujeres y reduce su riesgo de pobreza; destaca que la mejora de las condiciones en los sectores en los que predominan las mujeres también reducirá la segmentación de género y responderá a la creciente escasez de mano de obra; pide a la Comisión que incluya una fuerte dimensión de género en la próxima iniciativa sobre un marco para abordar los retos de los cuidados de larga duración y la mano de obra y en todas las acciones inscritas en el marco de la Unión de Capacidades y la futura Ley de calidad del empleo; pide a los Estados miembros que adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo y que fomenten al mismo tiempo políticas que apoyen un crecimiento salarial justo vinculado a la productividad, la competitividad y la sostenibilidad económica;

38. Hace hincapié en que las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, siguen enfrentándose a barreras múltiples e interseccionales para acceder al empleo, la formación y el emprendimiento; pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan la igualdad de acceso a empleos de calidad, formación profesional y oportunidades de financiación, en consonancia con la Estrategia europea sobre los derechos de las personas con discapacidad, haciendo pleno uso de los instrumentos nacionales y de la Unión existentes; destaca que la inclusión y la accesibilidad son componentes esenciales de la economía social de mercado y la competitividad de Europa;

39. Pide a los Estados miembros que, junto con los interlocutores sociales, diseñen trayectorias profesionales y salariales plurianuales fiscalmente responsables en los servicios públicos y asistenciales esenciales (atención sanitaria, asistencia social, educación) para mejorar la calidad, las competencias y la retención de la mano de

obra; pide a los Estados miembros que hagan un uso específico del Fondo Social Europeo Plus y, cuando proceda, del Mecanismos de Recuperación y Resiliencia para la formación, la mejora de las capacidades y la retención, evitando distorsiones permanentes en la dinámica salarial;

40. Anima a la Comisión y a los Estados miembros a que creen mecanismos de incentivos voluntarios, como procedimientos administrativos simplificados, reconocimiento público o acceso prioritario a los fondos de la Unión, para los empleadores que apliquen planes de igualdad de género y mejores prácticas en materia de transparencia salarial;

41. Destaca la importancia de garantizar una remuneración justa en los sectores en los que predominan las mujeres, manteniendo al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales a la hora de fijar los salarios y respetando las tradiciones nacionales de negociación colectiva;

42. Subraya que el trabajo formal con condiciones laborales de buena calidad, en particular en los sectores en los que predominan las mujeres, puede reforzar las bases impositivas y garantizar que las trabajadoras sean reconocidas y protegidas por la ley; observa que abordar la economía informal mediante reformas específicas, como la simplificación de la administración de los requisitos fiscales y el apoyo al emprendimiento, puede contribuir a garantizar la igualdad de condiciones para las mujeres en el mercado laboral; pide, por tanto, a los Estados miembros que simplifiquen el acceso a la economía formal, promuevan medidas para luchar contra la economía sumergida y formalicen contratos de trabajo para proteger a los trabajadores de sectores informales, como el trabajo doméstico, los cuidados personales, la agricultura y los empleos estacionales, con el fin de luchar contra el trabajo no declarado, reforzar la competencia leal y garantizar que las mujeres puedan contribuir a los sistemas de protección social y acceder a la formación y a otros derechos y protecciones laborales; pide a la Comisión y a los Estados miembros que intensifiquen su labor de lucha contra la pobreza de los ocupados, que afecta negativamente al nivel de vida de las mujeres, en particular las trabajadoras informales, que a menudo carecen de salarios adecuados y de acceso a la seguridad social;

43. Reconoce el impacto financiero a largo plazo que los períodos prolongados de cuidados no remunerados pueden tener para las mujeres; pide a los Estados miembros que garanticen unos sistemas sólidos de protección social que tengan en cuenta las cuestiones de género, también para quienes interrumpen su carrera profesional para cuidar a personas dependientes; hace hincapié en la importancia de unas adecuadas pensiones mínimas y créditos por cuidados para derechos de pensión a nivel nacional para quienes interrumpen su carrera profesional para cuidar a personas

dependientes, al tiempo que reconoce que los sistemas de pensiones son competencia nacional; destaca la necesidad de garantizar una protección y un apoyo a la renta adecuados para los cuidadores no profesionales y de garantizar la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial en el segundo pilar de las pensiones; destaca la necesidad de integrar los indicadores de la brecha de género en materia de pensiones en el cuadro de indicadores sociales de la Unión y de incorporar medidas para luchar contra los riesgos en materia de pensiones relacionados con el género en las recomendaciones específicas por país a partir del ciclo del Semestre Europeo de 2026; anima a los Estados miembros a que estudien soluciones responsables desde el punto de vista fiscal y orientadas al trabajo que apoyen la vuelta de los cuidadores al mercado laboral, faciliten información sobre el acceso a los planes de pensiones públicos y privados y refuercen los sistemas de apoyo basados en la familia y la comunidad; pide a la Comisión que, en cooperación con los Estados miembros, haga especial hincapié en el empoderamiento económico de los pensionistas y que evalúe la posible propuesta de normas mínimas de la Unión para los créditos por cuidados que permitirían contabilizar los años de cuidados a efectos de los derechos de pensión; pide a los Estados miembros que velen por que la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre la renta mínima[32] tenga en cuenta las cuestiones de género y apoye las necesidades de las mujeres que viven en la pobreza, a fin de ofrecerles libertad financiera, independencia y oportunidades;

44. Reconoce el papel que puede desempeñar la inscripción automática en los regímenes profesionales de jubilación a la hora de fomentar una mayor participación de las mujeres en el ahorro para la jubilación, lo que ayuda a mitigar la brecha de género en materia de pensiones y a apoyar la seguridad financiera a largo plazo; señala que la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación apoya el uso de cuadros de indicadores de pensiones, herramientas de seguimiento para supervisar eficazmente las brechas salariales y de pensiones entre hombres y mujeres y políticas y prácticas de remuneración neutras desde el punto de vista del género en las pensiones de jubilación; pide a los Estados miembros que promuevan un acceso no discriminatorio a los regímenes de pensiones complementarios y profesionales para todos los trabajadores, también los trabajadores a tiempo parcial;

45. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que protejan de la discriminación y la explotación a las mujeres migrantes de terceros países que, a menudo, trabajan en empleos poco cualificados, precarios y mal remunerados en sectores como la asistencia

---

32 Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (DO C 41 de 3.2.2023, p. 1).

domiciliaria, la limpieza y la restauración[33]; destaca que garantizar unos salarios justos, la protección de la legislación laboral y unas cotizaciones a la seguridad social adecuadas es esencial para colmar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres;

46. Pide a la Comisión que desarrolle campañas de sensibilización y educación a escala de la Unión sobre la transparencia salarial, la igualdad de trato y los instrumentos de la Unión disponibles para promover la igualdad en el empleo; hace hincapié en que los trabajadores y los empleadores informados son fundamentales para aplicar eficazmente la legislación vigente;

47. Pide a los Estados miembros que reconozcan que los cuidados proporcionados por los abuelos, en los casos en los que estos cuidan regularmente de sus nietos para que los progenitores puedan incorporarse, permanecer o regresar al trabajo, pueden dar derecho a créditos por cuidados, con criterios claros de admisibilidad y verificación;

48. Destaca la importancia de eliminar obstáculos prácticos en los lugares de trabajo, también mediante la accesibilidad digital, la adaptación razonable y modalidades de trabajo flexibles; anima a los Estados miembros a que ofrezcan incentivos específicos a los empleadores que inviertan en accesibilidad, desarrollo de capacidades y contratación inclusiva, evitando al mismo tiempo cargas administrativas adicionales, con el fin de promover tanto la igualdad como la competitividad, en consonancia con los principios de la economía social de mercado;

49. Destaca el papel clave del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las estrategias en materia de igualdad y remuneración para ayudar en la erradicación de la brecha salarial de género; anima a los interlocutores sociales a que incluyan medidas para promover la igualdad de oportunidades y luchar contra el acoso, la desigualdad salarial y los sesgos de género en los convenios colectivos, y a que amplíen la cobertura de la negociación colectiva a los trabajadores atípicos, especialmente en los sectores en los que predominan las mujeres y en los sectores mal remunerados, de conformidad con el artículo 152 del TFUE; pide a la Comisión y a los Estados miembros que impliquen de manera significativa a los interlocutores sociales en el desarrollo de nuevas políticas para colmar la brecha salarial de género en la próxima estrategia para la igualdad de género y que sigan apoyando a los interlocutores sociales;

---

33 Parlamento Europeo, Dirección General de Servicios de Estudios Parlamentarios, «Migrant women and the EU labour market — Overcoming double discrimination» (Las mujeres migrantes y el mercado laboral de la Unión: superar la doble discriminación), mayo de 2023.

50. Pide a los Estados miembros que apoyen el desarrollo institucional a escala local, regional y nacional para supervisar la aplicación y el progreso de las estrategias nacionales en materia de igualdad de género; subraya, asimismo, la importancia de involucrar y escuchar activamente a las mujeres de un gran número de sectores y ámbitos laborales en la formulación, aplicación y evaluación de las políticas destinadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como de investigar aspectos que puedan afectar a los ingresos de las mujeres y a su participación en el mercado laboral, pero sobre los que faltan datos, como la salud mental, la menopausia o la menstruación; anima encarecidamente a los Estados miembros a que aborden las cuestiones profesionales relacionadas con la endometritis y la menopausia, como el abandono prematuro de las mujeres del mercado de trabajo;

51. Reitera la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas nacionales y de la Unión, como el empleo, la salud, la discapacidad, las pensiones y el deporte y en la toma de decisiones políticas, garantizando que los objetivos de igualdad se incorporen en todas las fases de la formulación de políticas y la ejecución del presupuesto; pide que se fortalezca la perspectiva de género en el próximo marco financiero plurianual y que los recursos de la Unión contribuyan a colmar las brechas de género en materia de salarios y pensiones, a reforzar las infraestructuras asistenciales y a apoyar servicios de salud mental sensibles a las cuestiones de género; recuerda que la integración de los objetivos de igualdad en la financiación de la Unión mejora la eficacia y la transparencia de la inversión pública; destaca, a este respecto, el posible papel de los mecanismos de financiación de la Unión, como el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores y Horizonte Europa, a la hora de prestar apoyo financiero a los objetivos relacionados con el género;

52. Pide que se mejoren la recopilación, la comparabilidad y la publicación de datos desglosados por género sobre las brechas de género en materia de salarios y pensiones en todos los sectores, a fin de supervisar mejor los avances en la eliminación de la brecha salarial de género, haciendo pleno uso de los sistemas de notificación y las herramientas digitales existentes para evitar un aumento de los costes administrativos para las empresas; destaca que unos datos fiables y armonizados son esenciales para diseñar políticas basadas en datos contrastados y supervisar los avances hacia la eliminación de las brechas de género; destaca el papel clave del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) y Eurostat a la hora de apoyar la recopilación de datos comparables y de alta calidad en toda la Unión para fundamentar políticas específicas; pide a Eurostat que complemente el indicador oficial de la brecha salarial de género con un indicador normalizado de la brecha temporal de género;

53. Pide la rápida transposición y aplicación de la Directiva sobre transparencia retributiva y de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, que diez Estados miembros aún no han transpuesto, e insta a la Comisión a que garantice la aplicación rigurosa de ambas Directivas; anima a las pymes y a otras empresas no cotizadas a que tengan en cuenta las mejores prácticas establecidas en materia de equilibrio de género en los puestos directivos; pide a la Comisión que vele por que la Directiva sobre transparencia retributiva, como acto legislativo clave de la Unión para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, no se incluya en ningún futuro paquete de simplificación «ómnibus» y que eviten duplicaciones o solapamientos en relación con nuevos actos legislativos y no legislativos que aborden la brecha salarial de género;

54. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a que garanticen una aplicación rigurosa y, cuando sea posible, el refuerzo de la legislación vigente nacional y de la Unión para garantizar la igualdad en el desarrollo profesional, especialmente después de la baja por maternidad; subraya que los trabajadores deben estar protegidos frente a cualquier forma de desventaja, incluida la degradación, la prolongación del período de prueba o los cambios adversos en las condiciones de trabajo atribuibles al disfrute de los permisos de maternidad;

55. Hace hincapié en que la carga administrativa para las microempresas y las pymes podría afectar negativamente al emprendimiento de las mujeres, que es crucial para la independencia financiera de las mujeres y la igualdad de género;

56. Pide a los Estados miembros que garanticen que las normas de transparencia salarial y los mecanismos de denuncia sean accesibles tanto digital como físicamente para los trabajadores con discapacidad, y que se comprueben los métodos de evaluación del empleo para evitar sesgos contra las mujeres, especialmente en los puestos de trabajo en los que predominan las mujeres y entre las mujeres con discapacidad;

°

° °

57. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.