

# PROMOVER LA TRANSPARENCIA SALARIAL Y ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL EUROPEO

## UN LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN

La Unión Europea adoptó en 2023 una nueva Directiva destinada a fomentar la transparencia salarial y acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. La Directiva introduce la obligación de informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres para las empresas de más de 100 empleados. También impone a todos los empleadores de todos los Estados miembros de la UE obligaciones de transparencia salarial previa a la contratación y derechos de información de los empleados sobre los datos salariales, así como la prohibición de las cláusulas de confidencialidad salarial.

Acabar con la opacidad en torno a la retribución es una necesidad en la industria audiovisual europea, como lo es en otros sectores de nuestras economías. Además, capacitar a los profesionales para que conozcan mejor los niveles de remuneración les permite negociar con mayor eficacia.

Asegurémonos de que los esfuerzos impulsados por la UE en favor de una mayor transparencia salarial beneficien también a la igualdad de género en el sector audiovisual.

Act for **equality** in the  
**audiovisual** industry

UAI global  
union  
europa

ewa  
EUROPEAN WOMEN'S  
AUDIOVISUAL NETWORK

## DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ¿QUÉ SABEMOS?

En el sector audiovisual, como en muchos otros sectores económicos, las cifras sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres siguen siendo muy escasas. Sin embargo, la ausencia de datos no significa que el problema no exista. Por eso la UE decidió adoptar la Directiva sobre transparencia salarial.

En Francia, el Observatorio de la Igualdad de Género del CNC ha publicado cifras para 2022 que arrojan luz sobre la existencia de una brecha salarial de género en casi todos los grupos de ocupaciones de la producción audiovisual cinematográfica y de ficción; una brecha salarial de género que va del 5% a casi el 35% en algunas funciones. En las plantillas de la radiodifusión europea, cuando existen cifras, también se observa una brecha salarial de género, que a veces llega a más del 22% a favor de los hombres<sup>1</sup>.

A escala de la UE, en los distintos sectores de la economía, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 12,7 % (Eurostat, 2021), con importantes variaciones de un país a otro y de un sector a otro. La brecha salarial entre hombres y mujeres ha cambiado mínimamente en la última década y se traduce en una brecha de género en las pensiones aún mayor, de casi el 30 % (Eurostat, 2019). Al ritmo actual de “progreso”, la igualdad salarial no se alcanzará en toda la Unión Europea hasta el próximo siglo (2104).

---

1. Véase, por ejemplo, el informe RTÉ Gender Pay Gap report 2023, el informe de los BBC Studios UK Pay Gap Report 2023, el informe de Channel Four Television Corporation Pay Report 2022, el informe ITV Gender Pay gap 2022, Virgin Media Ireland, 2023

## **DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ¿POR QUÉ SON IMPORTANTES?**

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres repercuten a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres y sus familias.

Una diferencia salarial entre hombres y mujeres de “unos pocos puntos porcentuales”, que puede parecer ínfima sobre el papel, se traduce a lo largo de la carrera profesional en una pérdida de cientos de miles para las mujeres. El [National Women’s Law Centre](#) de Estados Unidos ha calculado que la pérdida de 16 céntimos de dólar para las mujeres, que es la diferencia salarial media entre hombres y mujeres en ese país, supone una pérdida de 399.600 dólares a lo largo de una carrera de 40 años.

Por lo tanto, las estrategias de igualdad de género no pueden eludir el reto de recopilar datos sobre las retribuciones entre hombres y mujeres, de evaluar y comprender las razones que subyacen a la brecha salarial, y de adoptar políticas proactivas para corregirlas.

## **DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ¿QUÉ HACER?**

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en el sector audiovisual, donde la dinámica en juego es similar a la de otros sectores y a la de la sociedad en general, se debe a una serie de factores:

- Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos directivos y de responsabilidad.
- Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial o en funciones flexibles. El empleo a tiempo parcial suele estar vinculado a las tareas de cuidado.
- Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de interrumpir su carrera profesional para criar a sus hijos o cuidar de familiares mayores o enfermos. Cuando vuelven al trabajo, a menudo se encuentran rezagadas en cuanto a ingresos y oportunidades de promoción.
- Los estereotipos de género arraigados históricamente en el lugar de trabajo han llevado a que determinadas funciones sean desempeñadas predominantemente por mujeres, y esas funciones tienden a estar infravaloradas en términos salariales.

Para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la industria audiovisual, hay que aunar esfuerzos:

- Promover la transparencia salarial para hacer visible la brecha salarial, adoptar medidas para eliminarlas y evaluar los avances a lo largo del tiempo; pero también para capacitar a los/las profesionales para que comprendan y negocien mejor su remuneración;
- Adoptar medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres, potenciar su presencia en puestos directivos y de responsabilidad, facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, promover el reparto de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres, garantizar una mejor representación de mujeres y hombres en todas las funciones profesionales y promover la igualdad salarial en todos los grupos de profesiones.

# ACTUAR EN FAVOR DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL

## ACCESO A LA INFORMACIÓN

La Directiva de la UE sobre transparencia salarial, que deberá aplicarse en 2026 en todos los Estados miembros de la Unión Europea, obliga a todas las empresas (sea cual sea su tamaño) a garantizar un mejor acceso a la información sobre retribuciones.

Los empresarios tendrán que informar a los solicitantes de empleo sobre el salario inicial o la horquilla salarial de los puestos anunciados, ya sea en el anuncio de vacante o antes de la entrevista, y no podrán preguntar a los candidatos sobre su historial salarial.

Los empresarios también tendrán que garantizar que los anuncios de vacantes y los títulos de los puestos de trabajo sean neutros desde el punto de vista del género y que los procesos de contratación se dirijan de forma no discriminatoria.

Una vez en funciones, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a solicitar a sus empleadores información sobre:

- los niveles salariales medios, desglosados por sexo, de las categorías de empleados que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- los criterios utilizados para determinar la retribución y la progresión profesional, que deben ser objetivos y neutros desde el punto de vista del género.

Potenciar el impacto en el sector audiovisual:

- Asegurémonos de que estas nuevas obligaciones y derechos de información son conocidos y comprendidos ampliamente en todo el sector, tanto por las organizaciones como por los/las profesionales.
- Asegurémonos de que en nuestro sector se adopta y utiliza modos de contratación, estructuras salariales y tablas de progresión profesional neutras desde el punto de vista del género. Luchemos contra la informalidad en la contratación y la promoción profesional.
- Promovamos la transparencia salarial también entre los numerosos profesionales autónomos que componen el sector audiovisual.

# ACTUAR EN FAVOR DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL

## INFORMES SOBRE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Directiva de la UE sobre transparencia salarial obligará a las empresas con más de 250 empleados a informar anualmente a la autoridad nacional competente sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres en su organización. Las organizaciones más pequeñas (100-250 empleados) deberán informar cada tres años.

Si el informe revela una diferencia salarial superior al 5% que no pueda justificarse con criterios objetivos y neutrales desde el punto de vista del género, las empresas deberán realizar, en colaboración con los representantes de los trabajadores, una evaluación salarial y tomar medidas.

Potenciar el impacto en el sector audiovisual:

- En un sector compuesto por muchas organizaciones pequeñas y muy pequeñas, exijamos también informes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres para las empresas de menos de 100 empleados.
- Elaboremos informes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres que incluyan también a los profesionales autónomos.
- Hagamos un seguimiento sistemático de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los presupuestos de las producciones audiovisuales. Añadámoslo como requisito de información para las producciones por encargo y para todas las producciones que reciban financiación pública.
- Asegurémonos de que los informes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres sean lo suficientemente regulares y detallados (niveles salariales medios, desglosados por sexo, para categorías de profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor) para permitir una evaluación y un seguimiento adecuados, así como la adopción de planes de acción útiles para eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. La Unión Europea no se hace responsable de las mismas.



Cofinanciado por  
la Unión Europea