

Jueves, 15 de septiembre de 2016

P8_TA(2016)0360

Aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo») (2015/2116(INI))

(2018/C 204/21)

El Parlamento Europeo,

- Vistos el Tratado de la Unión Europea (TUE), en particular sus artículos 2 y 5, y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en particular sus artículos 6, 8, 10, 19 y 153,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, en particular, sus artículos 20, 21, 23 y 26,
- Vistos la Carta Social Europea del Consejo de Europa y los derechos sociales y en materia de empleo sancionados en la misma,
- Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,
- Vistas las observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en relación con el informe inicial de la Unión Europea (octubre de 2015),
- Visto el informe provisional del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la libertad de religión o de creencias, Hans Bielefeldt, presentado de conformidad con la Resolución de la Asamblea General 68/170 sobre la libertad de religión o de creencias,
- Visto el Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo («Reglamento sobre disposiciones comunes») ⁽¹⁾,
- Vista la Directiva de igualdad entre hombres y mujeres (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 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ⁽³⁾,
- Vistas las Directrices del Consejo de la Unión Europea, de 24 de junio de 2013, sobre la promoción y protección de la libertad de religión o creencias,
- Vista la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros por lo que se refiere a los requisitos de accesibilidad de los productos y los servicios (COM(2015)0615),
- Visto el Informe conjunto de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico («Directiva de igualdad racial») y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva de igualdad en el empleo»)» (COM(2014)0002),

⁽¹⁾ DO L 347 de 20.12.2013, p. 320.

⁽²⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽³⁾ DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras» (COM(2010)0636),
- Vista la propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (COM(2008)0426),
- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos» (COM(2005)0224),
- Visto el proyecto de Acuerdo Interinstitucional sobre la mejora de la legislación de 2016 entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea,
- Vista su Resolución, de 10 de septiembre de 2015, sobre la creación de un mercado de trabajo competitivo en la UE del siglo XXI: adecuación de las competencias y las cualificaciones a la demanda y las perspectivas de empleo como medio para recuperarse de la crisis ⁽¹⁾,
- Vista su Resolución, de 10 de septiembre de 2015, sobre emprendimiento social e innovación social en la lucha contra el desempleo ⁽²⁾,
- Vista su Resolución, de 8 de septiembre de 2015, sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea (2013-2014) ⁽³⁾,
- Vista su Resolución, de 8 de septiembre de 2015, sobre un enfoque integrado del patrimonio cultural europeo ⁽⁴⁾,
- Vista su posición, de 8 de julio de 2015, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros ⁽⁵⁾,
- Vista su Resolución, de 11 de marzo de 2015, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2015 ⁽⁶⁾,
- Vista su Resolución, de 4 de julio de 2013, sobre el impacto de la crisis en el acceso de los grupos vulnerables a la asistencia ⁽⁷⁾,
- Vista su Resolución, de 25 de octubre de 2011, sobre la movilidad y la inclusión de las personas con discapacidad y la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 ⁽⁸⁾,
- Vista su Resolución, de 11 de noviembre de 2010, sobre los retos demográficos y la solidaridad entre las generaciones ⁽⁹⁾,
- Vista su Resolución, de 6 de julio de 2010, sobre el fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del período de prácticas y del aprendizaje ⁽¹⁰⁾,
- Vista su Resolución, de 6 de mayo de 2009, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral ⁽¹¹⁾,
- Vista su Resolución, de 20 de mayo de 2008, sobre los progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Unión Europea (transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE) ⁽¹²⁾,

⁽¹⁾ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0321.

⁽²⁾ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0320.

⁽³⁾ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0286.

⁽⁴⁾ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0293.

⁽⁵⁾ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0261.

⁽⁶⁾ DO C 316 de 30.8.2016, p. 83.

⁽⁷⁾ DO C 75 de 26.2.2016, p. 130.

⁽⁸⁾ DO C 131 E de 8.5.2013, p. 9.

⁽⁹⁾ DO C 74 E de 13.3.2012, p. 19.

⁽¹⁰⁾ DO C 351 E de 2.12.2011, p. 29.

⁽¹¹⁾ DO C 212 E de 5.8.2010, p. 23.

⁽¹²⁾ DO C 279 E de 19.11.2009, p. 23.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

- Visto el estudio del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE en relación con el principio de no discriminación por razón de religión o convicciones,
 - Visto el análisis en profundidad del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo sobre la evaluación de la aplicación de la Directiva de igualdad en el empleo,
 - Visto el estudio del Parlamento Europeo titulado «Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments» (Ajuste razonable y talleres protegidos para personas con discapacidad: coste y rendimiento de las inversiones),
 - Visto el estudio del Parlamento Europeo titulado «Differential Treatment of Workers under 25 with a View to their Access to the Labour Market» (Trato diferenciado de los trabajadores menores de 25 años con miras a su acceso al mercado de trabajo),
 - Visto el informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo titulado «Garantía Juvenil de la UE: Se han dado los primeros pasos pero la aplicación del programa presenta riesgos»,
 - Visto el dictamen de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la situación en materia de igualdad en la Unión Europea 10 años después de la aplicación inicial de las Directivas relativas a la igualdad,
 - Visto el análisis jurídico comparativo de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la protección frente a la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales en la UE,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0225/2016),
- A. Considerando que, de conformidad con el TUE, la Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, y combatirá la exclusión social y la discriminación;
- B. Considerando que el TFUE establece que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual;
- C. Considerando que los 28 Estados miembros han transpuesto la Directiva relativa a la igualdad en el empleo y que, a pesar de las diferencias en su transposición y aplicación, han adquirido una valiosa experiencia;
- D. Considerando que las directivas en materia de igualdad de trato prohíben tanto la discriminación directa como la indirecta, así como el acoso y la orden de discriminar;
- E. Considerando que la Comisión indica en su segundo informe de aplicación (COM(2014)0002) que la legislación no es suficiente para lograr la plena igualdad, y que debe aumentar la sensibilización sobre la protección ya existente, junto con la utilización de los fondos de la UE y el fortalecimiento de los organismos nacionales para la igualdad;
- F. Considerando que la no discriminación en el ámbito de la ocupación y el empleo solo es eficaz si se combate la discriminación de manera global en todos los ámbitos de la vida, junto con otros obstáculos que, mediante restricciones a la libertad y la igualdad, impiden el pleno desarrollo de la persona y la participación real de los trabajadores en la vida política, social y económica de sus Estados miembros;
- G. Considerando que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) destacó, en el asunto Römer ⁽¹⁾, que la Directiva de igualdad en el empleo no establece por sí misma el principio de la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación, sino que proporciona un marco general para combatir la discriminación por diversos motivos;

⁽¹⁾ Sentencia de 10 de mayo de 2011, Römer, C-147/08, ECLI:EU:C:2011:286.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

- H. Considerando que, aunque la percepción de la discriminación ha aumentado, muchas víctimas de discriminación todavía no son conscientes de sus derechos o no se atreven a emprender acciones legales contra las prácticas discriminatorias por varios factores, como la falta de confianza en las autoridades de los Estados miembros o la complejidad y la larga duración de los procedimientos jurídicos;
- I. Considerando que las pruebas recogidas por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) demuestran la generalización del racismo, la xenofobia, la homofobia y la transfobia y de formas conexas de intolerancia, pese a las medidas adoptadas por los Gobiernos y la sociedad civil en toda la Unión, y que el clima social y político es cada vez más tolerante con los programas extremistas, racistas y xenófobos, que explotan los temores sobre el desempleo, la crisis de los refugiados, la alienación derivada en parte de los flujos migratorios, y la seguridad frente al terrorismo u otros desafíos geopolíticos, lo que socava los valores fundamentales de la Unión;
- J. Considerando que la encuesta de la FRA sobre el colectivo LGBT ⁽¹⁾ y el informe de la FRA «Being Trans in Europe» (Ser transexual en Europa) ⁽²⁾ ponen de manifiesto la persistencia de la discriminación del colectivo LGBT a la hora de acceder al mercado laboral y dentro del mismo;
- K. Considerando que en la Directiva de igualdad en el empleo se establecen únicamente requisitos mínimos, pero que los Estados miembros pueden prestar un nivel de protección más elevado y adoptar acciones positivas en este ámbito en sus legislaciones nacionales; que la legislación por sí sola no basta para garantizar la igualdad plena y debe combinarse con una acción política apropiada;
- L. Considerando que las mujeres son las más afectadas por el desempleo y sufren discriminación negativa en el acceso al empleo, en particular las mujeres embarazadas y las madres, entre otras, aquellas en período de lactancia;
- M. Considerando que la Directiva de igualdad en el empleo abarca solo la libertad de religión y convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual, pero que los Estados miembros están obligados también en virtud de la Directiva de igualdad racial a combatir la discriminación en el empleo basada en la raza y el origen étnico; que la religión se utiliza a veces como un sustituto de la raza cuando se trata de discriminación en el empleo, basada en la pertenencia real o supuesta de una persona a una cierta religión;
- N. Considerando que la tasa de empleo de las personas con discapacidad en los Estados miembros está muy por debajo del 50 %, frente al más del 70 % de la población general, y que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad (18,3 %) casi duplica la del resto de la población en general (9,9 %); que tras los promedios de la UE subyacen grandes diferencias a escala nacional;
- O. Considerando que recae mayoritariamente sobre las mujeres la responsabilidad de cuidar de los hijos, las personas mayores, otras personas dependientes, la familia y el hogar, y que esta responsabilidad es mayor cuando tienen hijos con discapacidad; que lo anterior repercute directamente en el acceso de las mujeres al empleo y su desarrollo profesional, y puede perjudicar sus condiciones de empleo, por ejemplo, en los muchos casos en que las mujeres trabajan a tiempo parcial de forma no voluntaria o cuando se ven obligadas a aceptar formas de empleo precarias, y que todos estos factores generan una brecha en los salarios y en las pensiones;
- P. Considerando que es mucho más frecuente encontrar familias monoparentales, principalmente madres solteras, entre los trabajadores pobres y que todas las medidas adoptadas deben prestar atención a las familias monoparentales;
- Q. Considerando que la amplia gama de cualificaciones y competencias adquirida por las mujeres al cumplir sus responsabilidades familiares enriquece su desarrollo personal y profesional; que, por lo tanto, estas competencias deben ser reconocidas por la sociedad y los empleadores;
- R. Considerando que la Unión Europea se enfrenta a una importante crisis económica, financiera y social que perjudica especialmente a las mujeres en el mercado laboral y en su vida privada, pues tienen más posibilidades de desempeñar trabajos precarios y corren más riesgo de quedarse sin trabajo y no contar con seguridad social;

⁽¹⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>.

⁽²⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

- S. Considerando que la falta de legislación verdaderamente eficaz en favor de la conciliación entre la vida laboral y privada se traduce en una discriminación contra las madres y padres trabajadores;
- T. Considerando que el Parlamento ya ha adoptado medidas políticas como la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, y que estas medidas pueden contribuir a lograr una mayor igualdad para las mujeres en el ámbito del empleo y a mejorar su acceso a puestos directivos; que la legislación ha de ser considerada como un instrumento crucial para alcanzar la igualdad de género, pero que debe combinarse con procedimientos normativos y campañas con objeto de aplicar la igualdad de género no solo en la legislación sino también en la opinión pública;
- U. Considerando que, a pesar de la teórica aplicación de la igualdad de trato en los Estados miembros, las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación múltiple, directa e indirecta en el mercado de trabajo; que la gran diversidad de tipos de discriminación indirecta justifica su cobertura por la fórmula clásica según la cual discriminación se define como la aplicación de diferentes normas a situaciones comparables o la aplicación de una misma norma a situaciones distintas; que las mujeres no siempre reciben información sobre los derechos que les confieren las legislaciones europea y nacional vigentes en materia de igualdad y discriminación, o dudan de la eficacia de denunciar casos de discriminación; que, por lo tanto, es importante contar con documentos de información y orientación, campañas de concienciación y portales de información;
- V. Considerando que las desigualdades sociales, principalmente en materia de igualdad en el empleo, solo pueden combatirse con políticas que garanticen una mejor distribución de la riqueza basándose en una verdadera revalorización de los salarios y en el fomento de la regulación del trabajo y los horarios laborales, así como de la protección laboral, en particular mediante los convenios colectivos y la garantía de un acceso universal y gratuito a servicios públicos de asistencia sanitaria y educación de calidad;
- W. Considerando que casi un joven de cada cinco en la Unión Europea está buscando empleo, y que el coste financiero total del desempleo juvenil se ha cifrado en 153 000 millones de euros al año ⁽¹⁾, y que los costes sociales adicionales alcanzan un nivel muy alarmante;
- X. Considerando que los datos de la Sexta Encuesta europea sobre condiciones de trabajo de Eurofund ⁽²⁾ confirman que se han hecho pocos progresos en los últimos diez años en materia de reducción de la discriminación de los trabajadores;
- Y. Considerando que los datos de la Sexta Encuesta europea sobre condiciones de trabajo de Eurofund indican que el 7 % de los trabajadores declara haber experimentado al menos un tipo de discriminación, y confirman que los trabajadores ofrecen pruebas de discriminación en múltiples ámbitos;
- Z. Considerando que la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad en la UE (44 %) es considerablemente inferior a la tasa de empleo de hombres con discapacidad (52 %), y que la tasa de empleo de las mujeres entre 55 y 65 años en algunos Estados miembros se sitúa en torno o por debajo del 30 %, y la brecha de empleo entre mujeres y hombres en ese grupo de edad es la más alta (14,5 puntos porcentuales) en comparación con la correspondiente al grupo de mediana edad (de 30 a 54 años - 12,4 puntos porcentuales) y a los jóvenes (de 20 a 29 años - 8,3 puntos porcentuales); observando que el desempleo de larga duración es especialmente frecuente entre los empleados más jóvenes y los de más edad, en particular entre las mujeres, y considerando que se han evaluado la aplicación y la transposición de la Directiva 2006/54/CE y que el Parlamento, en su resolución de 8 de octubre de 2015 ⁽³⁾, expone sus serias dudas en relación con la aplicación de las disposiciones de la Directiva sobre la puesta en práctica del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;

⁽¹⁾ http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_ES.pdf.

⁽²⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568es.pdf.

⁽³⁾ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0351

Jueves, 15 de septiembre de 2016

AA. Considerando que los trabajadores de más edad siguen estando expuestos a menudo a discriminaciones, estereotipos y barreras por motivos de edad; que la discriminación por dicho motivo afecta a todos los grupos de edad y que, dadas sus consecuencias, una sociedad humana que aspire a lograr sus objetivos económicos y sociales precisa de la experiencia, la aportación y la riqueza de ideas de todas las generaciones, al tiempo que se fundamenta en el principio de la solidaridad intergeneracional;

1. Acoge con satisfacción el hecho de que casi todos los Estados miembros hayan incluido en sus constituciones el principio general de la igualdad de trato por motivos específicos de discriminación; deplora, sin embargo, que solo unos pocos Estados miembros hayan garantizado sistemáticamente que todos los textos jurídicos existentes estén en consonancia con el principio de igualdad de trato, y que sean aún menos los que los aplican sistemáticamente ⁽¹⁾, y que la discriminación siga siendo parte de la vida diaria de muchos europeos;

2. Espera que todos los Estados miembros eliminen los obstáculos de carácter natural, social y económico que impiden la aplicación sustancial del principio de igualdad y limitan la libertad de los ciudadanos europeos;

3. Lamenta que la idea de que los derechos humanos son universales e indivisibles y están interrelacionados siga siendo un principio de Derecho más teórico que práctico, dado que los diferentes aspectos de la identidad humana se tratan por separado en los instrumentos jurídicos de la Unión existentes;

4. Deplora el incremento del número de casos de discriminación y acoso, también en el lugar de trabajo, en particular por motivos de género, nacionalidad, extracción social, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, origen étnico y religión, especialmente en relación con las mujeres musulmanas y las personas LGBTI; lamenta, al mismo tiempo, la ausencia habitual de denuncias de todas las formas de discriminación y especialmente de la discriminación por motivos de discapacidad y contra las personas LGBTI; pide, por lo tanto, a la Comisión que, cuando efectúe el seguimiento de la aplicación de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, incluya una atención específica a todos los tipos de discriminación, y destaca la necesidad de concienciar a las personas LGBTI respecto a sus derechos, por ejemplo a través de los organismos de promoción de la igualdad, los sindicatos y las organizaciones patronales;

5. Subraya la importancia de alcanzar un acuerdo lo antes posible y pide al Consejo que desbloquee la situación, con el fin de avanzar hacia una solución pragmática y acelerar sin demora la adopción de la Directiva horizontal contra la discriminación propuesta por la Comisión en 2008 y aprobada por votación en el Parlamento; lo considera una condición previa para asegurar un marco jurídico coherente y consolidado en la UE que proteja contra la discriminación por motivos de religión y convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual fuera del ámbito laboral; señala que no se debería aceptar ninguna restricción indebida del ámbito de aplicación de la Directiva; considera que la consolidación del marco legislativo de la UE en lo que se refiere a la lucha contra los delitos motivados por el odio es asimismo un elemento esencial, teniendo en cuenta que en el entorno laboral también predominan delitos similares;

6. Destaca que, de acuerdo con la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple e intersectorial, obstaculizan en gran medida el desarrollo del capital humano y constituyen una barrera a la carrera profesional; subraya que las personas con discapacidad son víctimas, a menudo, de estos tipos de discriminación;

7. Observa con preocupación la falta de jurisprudencia que proporcione una interpretación de la «discriminación indirecta» en algunos Estados miembros, así como la dificultad que su definición ha planteado para la transposición de la Directiva en algunos Estados miembros; propone que la Comisión asesore a los Estados miembros sobre estos problemas de interpretación;

8. Señala que la no discriminación en el ámbito de la ocupación y el empleo solo es eficaz si se combate la discriminación de manera global en todos los aspectos de la vida, por ejemplo, mediante el apoyo de la comunidad, la legislación y los instrumentos de coordinación, como estrategias y marcos de actuación tanto a nivel nacional como europeo, incluida la posibilidad de introducir medidas de acción positiva;

⁽¹⁾ EPRS, «The Employment Equality Directive — Evaluation of its implementation» (Directiva relativa a la igualdad en el empleo — Evaluación de su aplicación).

Jueves, 15 de septiembre de 2016

Religión y convicciones

9. Observa que la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones se ha transpuesto en todos los Estados miembros, aunque la Directiva no define los términos reales ⁽¹⁾;
10. Toma nota de la naturaleza intersectorial de la discriminación por motivos religiosos y de convicciones y de raza y etnia, y estima que algunos grupos pertenecientes a una minoría religiosa están particularmente afectados por la discriminación en el empleo basada en la religión, como muestran investigaciones nacionales y europeas, en particular la realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales;
11. Sostiene que la protección frente a la discriminación por motivos religiosos y de convicciones en la Unión Europea se asegura actualmente tanto en la legislación en materia de derechos humanos como en la legislación contra la discriminación, y que ambas se influyen mutuamente;
12. Destaca que, de acuerdo con ciertos estudios, los judíos, los sijes y los musulmanes (en especial las mujeres) se encuentran entre los grupos religiosos más discriminados en el ámbito laboral; recomienda la adopción de marcos europeos para las estrategias nacionales de lucha contra el antisemitismo y la islamofobia;
13. Reconoce la numerosa jurisprudencia en el ámbito de la lucha contra la discriminación por motivos de religión o convicciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), se felicita por el papel que ha desempeñado a través de sus decisiones en la interpretación de la Directiva en su totalidad, y espera con interés las primeras decisiones sobre este asunto que adopte en el futuro el Tribunal de Justicia de la Unión Europea; lamenta el reducido número de asuntos remitidos a los tribunales, que contrasta con el elevado número de casos de discriminación que se plasman en las encuestas de victimización pero no son perseguidos por la justicia;
14. Opina que la aplicación coherente de la legislación contra la discriminación debe verse como un elemento importante de las estrategias de prevención de la radicalización, teniendo en cuenta que, en un contexto cada vez más xenófobo e islamóforo, la discriminación de las comunidades religiosas, incluidos los refugiados y migrantes, puede contribuir a la radicalización religiosa de las personas, influir en el éxito de su incorporación al mercado laboral y repercutir en su acceso a la justicia en relación con su estatuto de residente;
15. Considera que los tribunales de justicia deberían centrarse más en velar por que se haga una reivindicación de la creencia religiosa de buena fe en lugar de evaluar la validez o la corrección de una religión o convicción;
16. Estima que se necesita una mayor armonización, de acuerdo con las decisiones de tanto los tribunales nacionales como del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, al evaluar el principio de la secularidad del Estado a la luz de las disposiciones del artículo 4, apartado 2, de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo en lo que respecta al ethos;
17. Considera, a la vista de la jurisprudencia existente a escala nacional y de la Unión, que ha de establecerse un deber de ajuste razonable para todos los tipos de discriminación —incluida, por lo tanto, la motivada por la religión y las convicciones— en la legislación nacional y de la Unión a condición de que esto no suponga una carga desproporcionada para los empleadores o los prestadores de servicios;
18. Pide a los Estados miembros que reconozcan el derecho fundamental a la libertad de conciencia;
19. Es de la opinión de que debería considerarse que la Directiva proporcionase, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, protección frente a la discriminación motivada por la religión o las convicciones del empleador;
20. Opina que la excepción general del artículo 2, apartado 5, está redactada en términos generales y es necesario realizar avances por lo que se refiere a su aplicación, que reviste especial importancia en el contexto de la crisis migratoria y de los refugiados, y espera que los tribunales examinen muy cuidadosamente sus límites en consonancia con el principio de proporcionalidad;

⁽¹⁾ *Ibid.*

Jueves, 15 de septiembre de 2016

21. Insiste en que la libertad religiosa es un principio importante que deben respetar los empleadores; subraya, no obstante, que la aplicación de este principio es una cuestión de subsidiariedad;

Discapacidad

22. Destaca que por «discriminación por motivos de discapacidad» se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo; observa que engloba todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables ⁽¹⁾;

23. Anima a los Estados miembros a que interpreten la legislación de la Unión de manera que proporcione una base para un concepto de discapacidad que se ajuste a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y que combine los elementos que faciliten la igualdad de las personas con discapacidad y catalogue la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación, según establece la mencionada Convención; lamenta que en algunos Estados miembros todavía esté vigente legislación que exija un grado de invalidez del 50 % y solo acepte certificaciones médicas oficiales;

24. Señala que la Directiva 2000/78/CE no recoge ninguna definición del concepto de discapacidad; destaca que en el asunto Chacón Navas se solicitó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que definiese el concepto de discapacidad de una forma autónoma; recuerda que se ha solicitado la aclaración del concepto de discapacidad en otros asuntos, así como del significado que debe atribuirse a los ajustes razonables para las personas discapacitadas que deben proveer los empleadores en virtud del artículo 5 de la Directiva (HK Danmark C-335/11 y C 337/11);

25. Lamenta que la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad sea inferior al 50 %, una cifra que pone de manifiesto la doble discriminación, lo que dificulta su plena participación en la sociedad;

26. Considera que una enfermedad terminal, es decir, una enfermedad o condición física de la que pueda esperarse razonablemente que cause la muerte en un plazo no superior a 24 meses tras su certificación por un médico, puede considerarse como una discapacidad si obstaculiza la participación de la persona afectada en su vida profesional;

27. Destaca la obligación de los empleadores de proporcionar unos ajustes razonables para todos los trabajadores con discapacidad, lo cual puede incluir a los trabajadores con una enfermedad terminal;

28. Hace hincapié en que la naturaleza de algunas enfermedades terminales puede tener como resultado fluctuaciones en el deterioro físico, mental y psicológico y que, por tanto, los empleadores están obligados a revisar los ajustes razonables de manera periódica para garantizar que apoyan plenamente a los empleados en su función;

29. Subraya la importancia de la protección de los trabajadores discapacitados, también aquellos con enfermedades terminales, frente a cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo; destaca, en particular, la necesidad de proteger a estos trabajadores del despido improcedente;

30. Observa que está demostrado que las inversiones en ajustes razonables adecuados para las personas con discapacidad son rentables y que generan un beneficio no solo en términos de inserción social sino también de aumento de la productividad y reducción del absentismo ⁽²⁾; lamenta que muchos Estados miembros no hayan sido capaces de facilitar ajustes razonables adecuados;

31. Destaca la importancia del trabajo para las personas con discapacidad y quienes padecen enfermedades graves, crónicas o incurables, y defiende enfoques integradores de mercado del trabajo que garanticen la seguridad y sus derechos a ambos grupos de personas;

32. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que velen por que los derechos y servicios relacionados con el empleo, incluidos los ajustes razonables en el contexto de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo, sean transferibles y se ajusten a la libre circulación de las personas con discapacidad;

⁽¹⁾ Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, artículo 2.

⁽²⁾ Parlamento Europeo, Departamento Temático A: Políticas Económicas y Científicas, «Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments» («Ajuste razonable y talleres protegidos para personas con discapacidad: coste y rendimiento de las inversiones»).

Jueves, 15 de septiembre de 2016

33. Acoge con satisfacción que todos los Estados miembros ofrezcan subvenciones, subsidios o desgravaciones fiscales, por ejemplo, a los empleadores que proporcionen dichos ajustes, incentivándoles así a que adapten el lugar de trabajo con miras a acomodar y abrir el mercado laboral a las personas con discapacidad y a que velen por que todas las personas disfruten y ejerzan todos los derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad; recomienda que los Estados miembros faciliten, y la Comisión apoye, la impartición de formación a las autoridades nacionales, regionales y locales sobre los ajustes razonables, de modo que les permita proponer orientaciones sobre los ajustes razonables y la prevención de la exclusión de los grupos vulnerables específicos; pide un diálogo con las partes interesadas relevantes, como los sindicatos y los empleadores, con el objetivo de definir las orientaciones sobre los ajustes razonables que hayan de ponerse en práctica;

34. Destaca la necesidad de reconocer cláusulas sociales en los procedimientos de contratación pública como un posible instrumento para la consecución de los objetivos de política social; considera que podría utilizarse una contratación pública socialmente responsable como instrumento para integrar a las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables en el mercado laboral;

35. Insta a la Comisión Europea y a los Estados miembros a adoptar marcos de calidad para las prácticas con vistas a garantizar unos ajustes razonables y la accesibilidad para las personas con discapacidad;

36. Destaca la importancia de una norma de diseño universal para los espacios públicos y los entornos de trabajo que tenga en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, en consonancia con la observación general sobre accesibilidad ⁽¹⁾ adoptada por el Comité de las Naciones Unidas el 11 de abril de 2014, y hace hincapié en los compromisos de la Unión en materia de accesibilidad en aras de conseguir mejoras duraderas de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores europeos;

37. Pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que incentiven modelos de trabajo inteligente que permitan a las personas con discapacidad desempeñar su actividad laboral en su hogar, con todas las ventajas que de ello se derivarían en términos de calidad de vida y productividad;

38. Observa que las personas con discapacidad realizan una contribución valiosa a la sociedad en su conjunto, y pide a los Estados miembros que utilicen los fondos estructurales, en particular el Fondo Social Europeo, para adaptar los lugares de trabajo y proporcionar la asistencia necesaria en el trabajo a las personas con discapacidad, a fin de mejorar la educación y la formación con vistas a incrementar su tasa de empleo en el mercado laboral y combatir el desempleo, la pobreza y la exclusión social de dichas personas; hace hincapié en el artículo 7 y el artículo 96, apartado 7, del Reglamento sobre disposiciones comunes ⁽²⁾, que promueven la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la aplicación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) en general, y en los programas operativos en particular, y destaca que una evaluación ex-ante debería analizar la idoneidad de las medidas previstas en favor del fomento de la igualdad de oportunidades y la prevención de todo tipo de discriminación; considera que la financiación europea y nacional podría también canalizarse, por ejemplo, hacia las pymes que animen a los trabajadores a recibir cursos que les permitan mantener su empleo;

39. Pide a los Estados miembros que revisen los regímenes de seguro de desempleo con vistas a impedir la discriminación de las personas con discapacidad;

40. Anima a los Estados miembros a que consideren los beneficios de la introducción de medidas de acción positivas como, por ejemplo, las combinaciones de políticas pasivas del mercado de trabajo, tales como las desgravaciones fiscales y los incentivos en metálico, con políticas activas del mercado de trabajo —es decir, la orientación y el asesoramiento, la formación y educación, y las colocaciones— para apoyar el empleo de las personas con discapacidad;

41. Alienta a los Estados miembros a que desarrollen y pongan en marcha un marco global que permita medidas que garanticen el acceso a un empleo de calidad a las personas con discapacidad, que incluyan la posibilidad de imponer, por ejemplo, multas por incumplimientos de la legislación contra la discriminación a fin de financiar la inclusión en el mercado laboral abierto y otras acciones en ese ámbito;

⁽¹⁾ Observación general n.º 2 (2014) sobre el artículo 9: Accesibilidad <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/16/PDF/G1403316.pdf?OpenElement>.

⁽²⁾ Reglamento (UE) n.º 1303/2013.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

42. Anima a los Estados miembros a proporcionar un apoyo continuo a los empleadores que contraten a personas con discapacidad con el fin de crear unas condiciones favorables y garantizar un apoyo adecuado en todas las fases de la vida laboral: la contratación, la retención y la progresión profesional;

43. Pide a todos los actores involucrados que presten una atención particular a la integración de personas con discapacidad intelectual y psicosocial y que desarrollen una campaña exhaustiva para concienciar acerca de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y combatir los prejuicios, especialmente contra las personas con discapacidad psicosocial, discapacidad intelectual, personas con trastornos del espectro autista y personas de edad avanzada con discapacidad en el entorno de trabajo; solicita que pueda disponerse en formatos accesibles de todos los materiales relacionados con el desarrollo de las capacidades, la formación, la concienciación y las declaraciones públicas, entre otros;

44. Expresa su preocupación por el retraso en la evaluación intermedia de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020; insta a la Comisión a que revise la estrategia partiendo de las observaciones finales sobre el informe inicial de la Unión Europea adoptadas por el Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad el 7 de septiembre de 2015, y a que incluya organizaciones representativas de personas con discapacidad en este proceso;

45. Lamenta que la Comisión no haya abordado todavía las desigualdades en la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Estrategia de discapacidad; pide, por tanto, a la Comisión que aumente la concienciación sobre los derechos de las personas con discapacidad y la discriminación que sufren y aborde dichas cuestiones;

Edad

46. Subraya la importante contribución de los trabajadores de edad avanzada a la sociedad y a la competitividad de las empresas; resalta la importancia de contar con trabajadores de edad avanzada que puedan transmitir sus conocimientos y su experiencia a los más jóvenes en el marco de un envejecimiento activo, y lamenta que la edad sea un motivo destacado de discriminación laboral; considera lamentable que las personas mayores sigan estando a menudo expuestas a estereotipos y barreras en el mercado laboral y pide que una justicia intergeneracional basada en la solidaridad, el respeto mutuo, la responsabilidad y la buena disposición a la ayuda mutua;

47. Pide a los Estados miembros que promuevan el acceso al empleo y la integración en el mercado laboral de todos los trabajadores con independencia de su edad y que apliquen medidas para proteger a todos los trabajadores en el lugar de trabajo en términos de remuneración, formación, carrera profesional, salud y seguridad, etc.;

48. Toma nota de que el rejuvenecimiento unilateral de las plantillas no favorece la innovación, sino que representa un derroche de experiencia, conocimientos y competencias;

49. Pide a los Estados miembros que animen a los empleadores a contratar a gente joven, pero que garanticen y respeten al mismo tiempo la igualdad de trato en cuanto a remuneración y protección social, incluida la formación necesaria relacionada con el trabajo;

50. Toma nota de que el TJUE señala la solidaridad entre generaciones como el objetivo legítimo más importante que justifica la desigualdad de trato por razón de edad ⁽¹⁾, ya que los Estados miembros que presentan las tasas de empleo más elevadas de trabajadores de edad avanzada también son los que incorporan mucho mejor a los jóvenes en el mercado laboral;

51. Recuerda que la legislación de la UE relativa a las políticas de envejecimiento debe aplicarse de manera eficaz con el fin de combatir y prevenir la discriminación por motivos de edad;

⁽¹⁾ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión titulado «Annexes to the Joint Report on the application of the Racial Equality Directive (2000/43/EC) and the Employment Equality Directive (2000/78/EC)» (SWD(2014)0005).

Jueves, 15 de septiembre de 2016

52. Observa que, gracias a las políticas aplicadas, las personas de 55 a 64 años representan una proporción mayor de los trabajadores en todos los Estados miembros; lamenta, no obstante, que la tasa de empleo de este grupo de personas haya crecido demasiado lentamente y siga siendo inferior al 50 % en la UE-28; subraya, por tanto, que la digitalización tiene un impacto sustancial en el mercado laboral, al crear nuevas oportunidades de trabajo y unas condiciones laborales más flexibles, como el trabajo a distancia o teletrabajo, que podrían servir como un instrumento eficaz contra la exclusión de las personas de más de 50 años de edad y las personas no cualificadas de mediana edad; destaca, en este contexto, que la mejora continua de competencias digitales mediante el ofrecimiento a los trabajadores de oportunidades de formación, perfeccionamiento y reciclaje durante toda su carrera profesional es una condición previa para beneficiarse de la digitalización; considera asimismo que las oportunidades para la futura creación de empleo en el mercado digital requerirán esfuerzos adicionales por parte de los Estados miembros a fin de abordar la inadecuación de las cualificaciones, en particular para personas por encima de los 50 años de edad;

53. Destaca que las medidas contra la discriminación por razón de edad no deben distinguir, por una cuestión de principios, entre niños y personas mayores y que debe perseguirse adecuadamente toda forma de discriminación injustificada por razón de edad;

54. Observa que los trabajadores de más edad, en particular, se encuentran en condiciones más precarias y pide a la Comisión que, en cooperación con los Estados miembros, estudien el problema cada vez mayor del desempleo entre las personas de más de 50 años y que desarrollen instrumentos eficaces, como la formación profesional e incentivos o subvenciones a los empresarios, a fin de reintegrar a los trabajadores de más edad en el mercado laboral y protegerlos contra el despido improcedente;

55. Destaca la necesidad de impulsar las competencias digitales entre la población activa, y hace hincapié en que la digitalización contribuirá a la inclusión social y ayudará a las personas de edad avanzada y los trabajadores con discapacidad a permanecer por más tiempo en el mercado laboral, al permitirles beneficiarse de las oportunidades de la inteligencia artificial; considera importante modelar la influencia del mercado digital sobre el empleo de una manera socialmente justa y sostenible; destaca que muchos empleadores no contratan a trabajadores de edad avanzada por los estereotipos de que carecen de competencias o de que poseen competencias desfasadas; pide, por tanto, la inclusión del aprendizaje continuo y la educación de adultos para los trabajadores de todos los grupos de edad en las reflexiones sobre la próxima Estrategia europea de competencias anunciada por la Comisión;

56. Recuerda que los recursos humanos son el recurso más importante de la Unión y los Estados miembros; opina que las competencias digitales son esenciales para proteger a los trabajadores mayores de 55 años de la exclusión del mercado de trabajo y ayudarles a encontrar un nuevo empleo; pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en colaboración con los interlocutores sociales, desarrollen estrategias de cualificaciones que vinculen la educación y el trabajo y, por lo tanto, que inviertan y fomenten el aprendizaje permanente, y que faciliten sistemas de formación asequibles y globales, así como el reciclaje para el desarrollo de competencias digitales y aptitudes interpersonales, entre ellas, la adaptación al entorno virtual (realidad aumentada), que permitan que la población de más edad se adapte mejor a la creciente demanda de competencias digitales en muchos sectores diferentes; subraya, por consiguiente, que los trabajadores mayores de 55 años, en particular las mujeres, deben tener un acceso continuo a la formación en las TIC; alienta asimismo a los Estados miembros y a la Comisión a que adopten estrategias destinadas a reducir la brecha digital y favorecer la igualdad de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación;

57. Acoge con satisfacción el programa de trabajo de los interlocutores sociales europeos para el período 2015-2017, que se centra en el envejecimiento activo; pide a los interlocutores sociales que se ocupen exhaustivamente de las cuestiones relacionadas con la discriminación por razón de edad, el aprendizaje en la edad adulta, la salud y seguridad ocupacionales, así como de la conciliación entre la vida familiar y laboral, en aras de construir un marco europeo que apoye la empleabilidad y la salud de todos los trabajadores;

58. Recalca que se necesitan estadísticas fiables sobre la situación de las personas mayores y los cambios demográficos para elaborar estrategias de envejecimiento activo mejor orientadas y eficaces; pide a la Comisión que garantice la recopilación de datos completos de gran calidad sobre el estatus social de las personas mayores, su salud, derechos y nivel de vida;

Jueves, 15 de septiembre de 2016

59. Señala que el fomento de entornos propicios para las personas mayores es un instrumento fundamental para apoyar a los trabajadores y a los demandantes de empleo de mayor edad y para fomentar sociedades inclusivas que ofrezcan las mismas oportunidades para todos; acoge con satisfacción, en este sentido, el proyecto de gestión conjunta de la Comisión con la OMS destinado a adaptar la Guía Mundial de Ciudades Adaptadas a las Personas Mayores al contexto europeo;

60. Acoge con satisfacción la campaña «Lugares de trabajo sanos para todas las edades», auspiciada por la EU-OSHA; subraya la importancia de una legislación eficaz en materia de salud y seguridad ocupacionales e incentiva a las empresas a adoptar métodos preventivos; pide que la campaña se divulgue intensivamente en las empresas de todos los tamaños;

61. Pide a los Estados miembros que refuercen los sistemas públicos de pensiones en aras de garantizar una renta digna tras la jubilación;

62. Acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión sobre el equilibrio entre la vida laboral y privada; subraya que el equilibrio entre la vida laboral y privada supone también un desafío para los trabajadores de edad más avanzada, ya que el 18 % de los hombres y el 22 % de las mujeres de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años se encargan de miembros de la familia que necesitan cuidados, mientras que más de la mitad de los abuelos se ocupa regularmente de sus nietos; recomienda que la próxima iniciativa sobre el equilibrio entre la vida laboral y privada incluya medidas exhaustivas para apoyar a los cuidadores informales y a los abuelos en edad laboral, así como a los padres jóvenes;

63. Insta a los Estados miembros a que promuevan unos servicios públicos gratuitos y de calidad que garanticen la debida y necesaria prestación de cuidados y asistencia a niños, enfermos y ancianos;

Orientación sexual

64. Observa que los tribunales nacionales y el TJUE han visto tan solo un número limitado de casos de discriminación por motivos de orientación sexual;

65. Recuerda que, a pesar de que el número de Estados miembros que han extendido la prohibición de la discriminación por razón de orientación sexual a todos los ámbitos cubiertos por la Directiva de igualdad racial pasó de 10 en 2010 a 13 en 2014, la protección frente a la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género sigue siendo limitada ⁽¹⁾;

66. Recuerda que el alcance de la protección contra la discriminación de las personas transexuales, especialmente en los ámbitos del empleo, la educación y la sanidad, sigue siendo incierto en muchos Estados miembros; pide medidas para aplicar de manera efectiva la legislación nacional por la que se transpone la Directiva sobre igualdad de género; señala que tales medidas podrían mejorar las definiciones jurídicas para garantizar que la protección incluye a todas las personas transgénero y no solo a las transexuales que se someten o se han sometido a un cambio de sexo ⁽²⁾;

67. Expresa su preocupación por que la concienciación sobre los derechos en el ámbito de la discriminación y el conocimiento de la existencia de organismos y organizaciones que ofrecen ayuda a las víctimas de la discriminación sean bajos, con porcentajes de conocimiento más elevados entre las personas LGBTI; considera que las autoridades nacionales, regionales y locales, junto con las organizaciones de las partes interesadas relevantes, deberían intensificar sustancialmente las actividades de sensibilización, tanto para las víctimas como para los empleadores, así como para otros grupos; destaca que las organizaciones LGBTI nacionales son socios clave en estos esfuerzos;

⁽¹⁾ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2015), «Protección frente a la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales en la UE: análisis jurídico comparativo».

⁽²⁾ Ibid.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

68. Pide a la Comisión y los Estados miembros que garanticen el reconocimiento mutuo del estatus de pareja, los regímenes matrimoniales y los derechos parentales; pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que tengan en cuenta la discriminación específica que sufren las personas intersexuales en cuanto al empleo y que revisen sus leyes y prácticas con vistas a impedir la discriminación de las personas intersexuales;

Aspectos horizontales y recomendaciones

69. Manifiesta su preocupación por la falta de claridad y certidumbre jurídicas sobre la discriminación múltiple, debido a menudo a la existencia de reglamentaciones y normas divergentes y fragmentadas en los Estados miembros; constata el importante trabajo realizado por Equinet a la hora de contribuir al desarrollo de normas comunes, y considera que esta labor debe recibir el apoyo adecuado;

70. Lamenta que la Directiva 2000/78/CE no recoja ninguna disposición específica sobre la discriminación múltiple, aun cuando en la propia Directiva se señala que, a menudo, las mujeres la padecen, y que la combinación de dos o más formas de discriminación puede plantear problemas derivados de las divergencias en el nivel de protección garantizada para las distintas formas; pide a los Estados miembros y a la Comisión que combatan todas las formas de discriminación múltiple y que velen por la aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de trato en el mercado laboral y en el acceso al empleo; recomienda que las autoridades nacionales, regionales y locales, los organismos encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores laborales, los organismos nacionales para la igualdad y las organizaciones de la sociedad civil aumenten su control de la confluencia entre género y otros motivos en los casos y las prácticas de discriminación;

71. Destaca que la falta de datos desglosados, comparables y objetivos en materia de igualdad hace todavía más difícil probar la existencia de discriminación, especialmente de discriminación indirecta; recuerda que el artículo 10 de la Directiva 2000/78/CE permite modificar la carga de la prueba e invertirla cuando determinados hechos permitan presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta; insta a la Comisión y a los Estados miembros a que recopilen datos sobre la igualdad dentro del ámbito de la Directiva de forma sistemática y precisa y contando con la participación de los interlocutores sociales, los organismos nacionales para la igualdad y los tribunales nacionales;

72. Insta a la Comisión y a los Estados miembros que elaboren —para incluir también en los informes anuales y en el informe conjunto anual sobre protección social e inclusión social— estadísticas armonizadas y homogéneas dirigidas a completar todas las lagunas en la recopilación de datos sobre igualdad de género; pide a la Comisión que tome iniciativas para promover esta recopilación de datos por medio de una Recomendación a los Estados miembros, y encomendando a Eurostat la realización de consultas con el objetivo de integrar los datos desglosados según todos los tipos de discriminación en los indicadores de la Encuesta Social Europea, a fin de actuar y tomar medidas prácticas contra toda forma de discriminación relacionada con la contratación y el mercado laboral;

73. Recomendando a los Estados miembros que, al recopilar los datos estadísticos sobre los asuntos de empleo, incluyan preguntas opcionales en una encuesta laboral para descubrir una posible discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual;

74. Subraya que se tengan en cuenta las cargas burocráticas para las microempresas y las pymes en todas las fases del proceso legislativo y que las medidas propuestas se sometan a una evaluación de proporcionalidad;

75. Señala el importante papel que desempeñan los organismos nacionales para la igualdad en la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo, en la medida en que contribuyen a la sensibilización y a la recopilación de datos, colaboran con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, abordan la cuestión del bajo nivel de denuncias y asumen un papel de liderazgo a la hora de simplificar y facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas de discriminación; pide que se refuerce el cometido de los organismos nacionales para la igualdad, se asegure su imparcialidad, se extiendan sus actividades y se aumenten sus capacidades, en particular mediante la prestación de una financiación adecuada;

Jueves, 15 de septiembre de 2016

76. Pide a los Estados miembros que demuestren un mayor compromiso en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de empleo; pide que se aplique activamente la presupuestación con perspectiva de género, también mediante la promoción del intercambio de buenas prácticas por parte de la Comisión, así como medidas que fomenten el empleo de las mujeres en condiciones equitativas y sin precariedad, con un equilibrio saludable entre la vida laboral y privada y la formación continua, además de medidas que reduzcan la brecha en los salarios y en las pensiones y, en general, mejoren la situación de las mujeres en el mercado laboral;

77. Pide a los Estados miembros que desarrollen clasificaciones laborales y sistemas de evaluación no sexistas, ya que son medidas indispensables para fomentar la igualdad de trato;

78. Destaca que las políticas relativas a la igualdad de trato deberían tener como objetivo abordar la cuestión de los estereotipos en las ocupaciones y las funciones tanto de hombres como de mujeres;

79. Recuerda que los interlocutores sociales han de desempeñar un papel esencial en materia de información y sensibilización, tanto de los trabajadores como de los empleadores, sobre la lucha contra la discriminación;

80. Considera que se han de focalizar más los esfuerzos en equilibrar los derechos contrapuestos, como la libertad de religión y de convicciones y la libertad de expresión en los casos de acoso por este motivo;

81. Insta a los Estados miembros a que desarrollen y consoliden los organismos nacionales de inspección laboral dotándolos de condiciones y de recursos financieros y humanos que permitan su actuación eficaz sobre el terreno para luchar contra la precariedad laboral, el empleo no regulado y la discriminación laboral y salarial, en particular desde una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres;

82. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que mejoren la conciliación de la vida laboral y privada a través de medidas concretas, por ejemplo, nuevas propuestas sobre el permiso de maternidad, con el fin de garantizar el derecho de las mujeres a reincorporarse al mundo laboral tras el embarazo y el permiso de maternidad y los permisos parentales, garantizar su derecho a la protección eficaz de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, garantizar las prestaciones por maternidad, y que adopten medidas para evitar el despido injusto de empleadas durante el embarazo, así como sobre el permiso para cuidadores y el refuerzo de la legislación sobre el permiso de paternidad;

83. Señala que el acceso a la justicia es limitado en muchos casos de discriminación; destaca la importancia del acceso a la información para las víctimas de la discriminación; considera necesario que los Estados miembros adopten las medidas necesarias con miras a garantizar que las víctimas dispongan de un asesoramiento jurídico razonable y accesible y de asistencia letrada en todas las fases del procedimiento, incluidos el asesoramiento presencial confidencial y el apoyo emocional, personal y moral por parte de los organismos de igualdad o los intermediarios adecuados; pide, además, a los Estados miembros que combatan el acoso y la violencia en el puesto de trabajo, que vulneran la dignidad de la persona o crean un entorno laboral intimidatorio;

84. Opina que deben mejorarse los mecanismos de denuncia a nivel nacional mediante el fortalecimiento de los organismos nacionales para la igualdad a fin de mejorar el acceso a la justicia y los mecanismos extrajudiciales y mediante un incremento de la confianza en las autoridades, proporcionando asistencia letrada, ofreciendo asesoramiento y apoyo jurídico y simplificando los a menudo largos y complejos procedimientos jurídicos; pide a los Estados miembros que creen plataformas que puedan recibir denuncias y facilitar apoyo gratuito sobre las acciones legales en caso de discriminación y acoso en el lugar de trabajo;

85. Pide que se adopten normas en defensa de los denunciantes y su privacidad en los casos de discriminación, acoso laboral u hostigamiento en el lugar de trabajo;

86. Recuerda que, en determinadas circunstancias, es todavía problemático llevar los casos ante los tribunales y garantizar una representación adecuada, e insta a los Estados miembros a que estudien la forma de ayudar a las víctimas en este cometido, también mediante la concesión de exenciones y deducciones fiscales por los costes del proceso, la prestación de apoyo y asistencia jurídica por parte de ONG especializadas y el aseguramiento de una reparación jurídica y una representación adecuada; subraya la importancia de la capacidad legal de las ONG con un interés legítimo en procedimientos judiciales o administrativos relevantes;

Jueves, 15 de septiembre de 2016

87. Celebra que las sanciones previstas en las leyes contra la discriminación aprobadas por los Estados miembros sean, por lo general, conformes con la Directiva relativa a la igualdad en el empleo; destaca asimismo el importante papel desempeñado por los organismos públicos especializados en la lucha contra la discriminación a la hora de resolver los problemas relacionados con las sanciones y los recursos; no obstante, expresa su preocupación por el hecho de que, en lo que respecta al nivel y al importe de las reparaciones, los tribunales nacionales tienden a aplicar la escala inferior de las sanciones previstas por la ley ⁽¹⁾; hace hincapié en la necesidad de que la Comisión supervise de cerca las normas aplicadas en los Estados miembros en materia de sanciones y recursos, para evitar que, tal y como ha dictaminado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la legislación nacional no prevea más que sanciones puramente simbólicas o contemple únicamente la amonestación en caso de discriminación;

88. Manifiesta su preocupación por la escasa participación de la comunidad gitana en el mercado laboral; hace hincapié en la necesidad de reforzar el papel de las ONG especializadas en esta minoría étnica para fomentar su participación en el mercado laboral; pone de relieve asimismo la importancia del papel que las ONG han de desempeñar a la hora de facilitar a la comunidad romaní información sobre sus derechos o de ayudarle en la presentación de denuncias en los casos de discriminación, lo que servirá en último término para mejorar la recopilación de datos;

89. Pide a los Estados miembros que utilicen la posibilidad abierta en la Directiva de introducir la acción positiva en los casos de grupos que sufran una discriminación grave y estructural, como los gitanos;

90. Celebra que la gran mayoría de los Estados miembros haya considerado algún tipo de acción positiva en el ámbito de aplicación de la Directiva.

91. Destaca la necesidad de difundir las decisiones relevantes del TJUE y de cambiar las decisiones de los tribunales nacionales en línea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos por lo que se refiere a las disposiciones de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo;

92. Hace hincapié en la importancia de garantizar el apoyo a los cuidadores informales que combinan las responsabilidades laborales y asistenciales (por ejemplo, mediante horarios de trabajo flexibles, sustitución temporal) de forma que estos cuidadores (la mayoría, mujeres) puedan proporcionar sus cuidados y realizar una enorme contribución a sus familias y a la sociedad, y que no estén penalizados por esta contribución ahora o en el futuro;

93. Considera necesario facilitar una formación adecuada a los funcionarios de las autoridades nacionales, regionales y locales, así como de los organismos responsables de aplicar la ley y las inspecciones de trabajo; opina que la formación de todas las partes interesadas, como los jueces, los fiscales, los funcionarios judiciales, los abogados e investigadores, las fuerzas de policía y los funcionarios de prisiones, sobre la jurisprudencia y la legislación relativas a la no discriminación en el empleo reviste una importancia crucial, al igual que la formación sobre la comprensión de las culturas y los prejuicios inconscientes;

94. Considera necesario que la Comisión Europea proporcione a las empresas privadas, incluidas las pymes y las microempresas, modelos de marcos de igualdad y diversidad que puedan reproducir y adaptar posteriormente de acuerdo con sus necesidades; pide a las partes interesadas de las empresas que no se limiten a hacer promesas de respetar la igualdad y la diversidad, sino que vayan más allá, por ejemplo, informando anualmente de sus iniciativas a este respecto con la ayuda de los organismos de igualdad si así lo desean;

95. Pide a los empleadores que creen entornos de trabajo contrarios a la discriminación para sus empleados respetando y aplicando las directivas existentes contra la discriminación basadas en el principio del trato igualitario con independencia del sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual; pide a la Comisión que supervise la aplicación de las medidas asociadas;

96. Recuerda la importante función que desempeñan los interlocutores sociales, las ONG y la sociedad civil en la tarea de prestar ayuda a las víctimas, al tiempo que destaca que para las personas que sufren discriminación es con frecuencia más fácil dirigirse a ellos que a otras instancias pertinentes; propone, por tanto, que se preste un firme apoyo a las organizaciones de la sociedad civil activas en este ámbito;

⁽¹⁾ EPRS, op. cit.

Jueves, 15 de septiembre de 2016

97. Pide que se promuevan los derechos humanos y una educación cívica que fomente la sensibilización y la aceptación de la diversidad y que genere un entorno integrador mediante un impulso a la redefinición de las normas y a la supresión de las etiquetas denigrantes;
98. Pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que apoyen el estudio de la educación cívica y los derechos humanos en la enseñanza primaria y secundaria;
99. Considera necesario que la Comisión adopte un marco europeo para las estrategias nacionales de lucha contra el antisemitismo, la islamofobia y otras formas de racismo;
100. Alienta a los Estados miembros a que prevean planes adecuados de reinserción en el mercado laboral de los presos que hayan cumplido su condena;
101. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a faciliten a las partes interesadas relevantes, incluidas las organizaciones de la sociedad civil y los organismos para la igualdad, el acceso a financiación destinada a campañas educativas y de sensibilización acerca de la discriminación en el empleo; pide al sector privado que realice su contribución al establecimiento de un entorno de trabajo sin discriminaciones;
102. Pide a los Estados miembros que se esfuercen por que se lleve a cabo un intercambio de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación en el empleo;
103. Pide a las organizaciones de los interlocutores sociales que desarrollen una concienciación interna acerca de la desigualdad en el empleo y que presenten propuestas para abordar cuestiones a escala de organización o empresa o convenio colectivo sectorial, proyectos de formación y campañas destinadas a sus miembros y a los trabajadores;
104. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que involucren a los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores) y a la sociedad civil, incluidos los organismos para la igualdad, en la aplicación efectiva de la igualdad en el empleo y la ocupación, con vistas a fomentar un trato igualitario; pide asimismo a los Estados miembros que mejoren el diálogo social y el intercambio de experiencias y mejores prácticas;

o

o o

105. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.
-