

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres»**

COM(2007) 424 final

(2008/C 211/16)

El 18 de julio de 2007, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la Comisión Europea decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la

«Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 2 de abril de 2008 (ponente: Sra. KÖSSLER).

En su 444º Pleno de los días 22 y 23 de abril de 2008 (sesión del 22 de abril de 2008), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 128 votos a favor, ninguno en contra y 3 abstenciones el presente Dictamen.

## 1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El CESE acoge positivamente la voluntad política de la Comisión de seguir eliminando las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Al igual que la Comisión, el CESE considera muy grave que nada apunte hacia una disminución de estas diferencias, que persisten a pesar de las medidas que se han aplicado y los recursos que se han puesto a disposición con tal finalidad. Por ello, es importante que todas las partes implicadas participen en esta tarea y den muestra de una voluntad de cambiar verdaderamente esta situación. La Estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y el empleo, que tiene su fundamento en la Estrategia de Lisboa, constituye un instrumento importante para aumentar la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y reducir las diferencias salariales entre ellos. Para cumplir los objetivos de la Estrategia de Lisboa, garantizar el bienestar de los ciudadanos y asegurar la competitividad mundial de Europa es indispensable poner en práctica la igualdad salarial. Esto es importante tanto para el futuro de las mujeres como para el de los hombres.

1.2 En el marco de la lucha por la igualdad de retribución, el CESE desea hacer a las instituciones europeas las siguientes recomendaciones, que van dirigidas a los gobiernos de los Estados miembros, a los órganos nacionales para la igualdad entre hombres y mujeres y a los interlocutores sociales.

1.2.1 El CESE considera que, tal como establece la Directiva 75/117/CEE, todos los Estados miembros deberán velar por que el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo y al que se atribuye un mismo valor, se aplique tanto en las legislaciones nacionales respectivas como en los convenios colectivos.

1.2.2 El CESE opina que los Estados miembros deben centrarse en combatir las causas de estas diferencias de retribución, que se explican por el hecho de que el trabajo de las mujeres y de los hombres se valora de manera diferente, de que hay un reparto de profesiones por sexo en el mercado de trabajo y de que la relación de unas y otros con la vida laboral no es la misma, como tampoco lo son sus posiciones de poder y estatus.

1.2.3 Por lo que se refiere a la legislación en vigor, es necesario:

- que esta se utilice efectivamente en la lucha contra la discriminación salarial;
- que se mantengan las posibilidades legales de discriminación positiva en virtud del apartado 4 del artículo 141 del Tratado CE, y que se apliquen de manera eficaz para facilitar el ejercicio de una profesión a las personas del sexo infrarrepresentado;
- que los empresarios presenten sinopsis y revisiones anuales de las retribuciones y la evolución salarial para detectar los problemas de discriminación por motivos de sexo en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y apliquen las soluciones adecuadas, estableciendo un plan de acción para la igualdad entre hombres y mujeres que incluya sistemas de retribución transparentes, y
- que los Estados miembros garanticen un acceso fácil a mecanismos para recurrir o señalar casos de discriminación y que corresponda a la *parte demandada* demostrar ante un juez u otra autoridad competente que no se incumple el principio de igualdad de trato, de conformidad con la Directiva 97/80/CE del Consejo relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo <sup>(1)</sup>.

1.2.4 En los convenios firmados por los interlocutores sociales, es necesario garantizar:

- que se reforzará el diálogo social y las negociaciones colectivas a todos los niveles, porque se trata de instrumentos indispensables para eliminar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres;
- que se realizará un estudio detallado de los criterios actuales de clasificación de los puestos de trabajo (implicaciones explícitas e implícitas, progresión laboral en el tiempo, disponibilidad y responsabilidades domésticas);

<sup>(1)</sup> Artículo 4: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:ES:PDF>.

- transparencia en lo que respecta a las disposiciones relativas a la información y consulta a los trabajadores y sus representantes sobre la situación y la evolución salariales de mujeres y hombres que trabajan en una misma organización;
- que se adoptarán medidas para combatir la fijación de salarios estereotipada por sexos, y
- que se ofrecerán posibilidades de horario flexible.

1.2.5 Dado que un mercado de trabajo equitativo constituye un punto clave en la lucha contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, es importante:

- que se adopten medidas que permitan un acceso en igualdad de condiciones y una mayor participación de ambos sexos en todo el mercado de trabajo, aprovechando a tal fin las ayudas de los Fondos Estructurales;
- que se ofrezcan a los niños y los jóvenes de ambos sexos buenos ejemplos que les animen a elegir trayectorias profesionales no tradicionales;
- que se haga realidad la igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a la participación y la influencia en la vida laboral;
- que se adopten medidas conjuntas, estrechamente relacionadas y coherentes, que permitan equilibrar la vida privada y la vida laboral, de modo que sea posible hacer compatibles las responsabilidades familiares con el ejercicio de una profesión;
- que se introduzca un permiso parental remunerado en los países que carezcan de él, por ejemplo adaptando las disposiciones que se aplican en las instituciones de la UE, y se ofrezca la posibilidad de prolongar los permisos parentales con compensaciones económicas. Los Estados miembros han de adoptar medidas eficaces para facilitar el acceso compartido de los hombres y las mujeres a los permisos parentales <sup>(2)</sup>;
- que se ofrezcan servicios de atención a la infancia bien desarrollados y subvencionados, que permitan a los padres seguir ejerciendo su profesión con interrupciones más cortas de su carrera y que se amplíe la oferta de servicios de calidad y financieramente asequibles destinados a las personas dependientes y a sus familias <sup>(3)</sup>, y
- que los mayores y las demás personas dependientes puedan beneficiarse de amplios servicios de financiación pública.

1.2.6 Asimismo, los Estados miembros deben encargarse de que:

- se difunda información a todos los implicados sobre las causas de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la discriminación por motivos de sexo;

<sup>(2)</sup> Esta cuestión se halla en la agenda de los interlocutores sociales a raíz de una propuesta sobre la posibilidad de hacer compatibles la vida laboral con la vida privada y familiar presentada con ocasión de la segunda consulta que les fue dirigida.

<sup>(3)</sup> A este respecto, el CESE recuerda las recomendaciones que ya ha formulado en diversas ocasiones en dictámenes anteriores, el más reciente el 13 de febrero de 2008, sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (en virtud del artículo 128 del Tratado CE)» (ponente: Sr. GREIF, CESE 282/2008 (SOC/303) (véase más específicamente el punto 2.3)).

- se establezca un intercambio de métodos eficaces y se refuerce el diálogo entre los Estados miembros, y
- se informe, tanto al público en general como a los representantes de los trabajadores y los empresarios y a los juristas, sobre los derechos de las personas que son objeto de discriminación.

1.2.7 El Comité insta al Instituto Europeo de la Igualdad de Género a dar prioridad a la cuestión de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando ejerza sus funciones.

1.2.8 El Comité manifiesta su preocupación por las conclusiones del Informe de la Comisión «La igualdad entre hombres y mujeres — 2008» <sup>(4)</sup>. El informe señala que existe una infrarrepresentación de las mujeres en sectores cruciales para el desarrollo económico que suelen tener una buena remuneración y, por lo tanto, un reto importante sería incrementar el aspecto cualitativo de la igualdad.

1.2.9 El Comité también apoya a la Plataforma europea de mujeres científicas <sup>(5)</sup> e insta a todas las partes interesadas a nivel nacional y europeo a que presten especial atención a las mujeres en las ciencias y la investigación. Sólo el 29 % de los científicos e ingenieros de la UE son mujeres.

1.3 El Comité espera que la práctica de las instituciones públicas en los Estados miembros y el comportamiento de los dirigentes políticos sean un modelo ejemplar de aplicación de los principios de los que se habla en el presente dictamen.

1.4 El CESE recomienda que se preste especial atención a la influencia que ejercen los medios de comunicación para eliminar los estereotipos masculinos y femeninos, y fomentar una representación de ambos sexos que refleje más adecuadamente su contribución a todas las esferas de la sociedad.

## 2. Introducción

2.1 La Comunicación de la Comisión señala que, en la UE, las mujeres ganan todavía, de promedio, un 15 % menos que los hombres. Eliminar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es uno de los objetivos principales del «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010» <sup>(6)</sup>. La cuestión de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres no se reduce a la igualdad de retribución para un mismo tipo de trabajo. Una de las principales causas que explican estas diferencias es el modo en que se valoran las capacidades de las mujeres en comparación con las de los hombres. Hay una tendencia a que, en las profesiones dominadas por mujeres, los salarios sean más bajos que en otras que requieren cualificaciones y experiencias equivalentes.

<sup>(4)</sup> COM(2008) 10 final de 23.1.2008.

<sup>(5)</sup> Véase [www.epws.org](http://www.epws.org).

<sup>(6)</sup> Dictamen del CESE de 13.9.2006 sobre el «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010»; ponente: Sra. Attard (DO C 318 de 23.12.2006). En este contexto pueden mencionarse también los dictámenes siguientes: Dictamen del CESE de 28 de septiembre de 2005 sobre la «Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género» (ponente: Sra. Štechová, DO C 24 de 31.1.2006), y Dictamen del CESE de 29 de septiembre de 2005 sobre el tema «Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea» (ponente: Sra. King, DO C 24, 31.1.2006). Véanse también la Carta de la CES sobre la integración de la perspectiva de género en los sindicatos, aprobada en su Congreso de Sevilla el 23 de mayo de 2007, y la Guía de la Comisión Europea para la integración de la perspectiva de género en las medidas para el empleo, de julio de 2007.

2.1.1 Asimismo, las diferencias de retribución reflejan una desigualdad en el mercado de trabajo que afecta principalmente a las mujeres, por ejemplo cuando se trata de las dificultades para conciliar la vida profesional y la privada. Las mujeres trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres e interrumpen su carrera profesional en un mayor número de ocasiones, lo que limita sus posibilidades de participar en la formación permanente y repercute negativamente en su desarrollo profesional. Las mujeres ocupan con menos frecuencia los puestos de jefatura y se encuentran con más obstáculos y trabas para subir en el escalafón profesional. Así pues, el desarrollo profesional de las mujeres se caracteriza por más interrupciones, una evolución más lenta y una menor duración que la de los hombres, lo que resulta en que las mujeres tengan salarios más bajos. Las estadísticas muestran que las diferencias de retribución aumentan con la edad, la formación y el número de años de servicio: estas diferencias superan el 30 % en los trabajadores de edades comprendidas entre 50 y 59 años, mientras que para los menores de 30 años es del 7 %. Las diferencias de retribución son superiores al 30 % para las personas con una educación superior, mientras que se sitúan en el 13 % en el caso de los trabajadores con una educación básica.

2.1.2 La Comunicación establece cuatro ámbitos prioritarios:

- velar por una mejor aplicación de la legislación en vigor (analizando cómo podría adaptarse y aplicarse mejor la normativa vigente y haciendo que las personas se concienticen del problema);
- integrar la lucha contra las diferencias de retribución en las políticas de empleo de los Estados miembros (con ayudas comunitarias, en particular a través del Fondo Social Europeo) <sup>(7)</sup>;
- promover entre los empresarios el principio de igualdad de retribución, entre otras cosas mediante la responsabilidad social, y
- fomentar los intercambios de buenas prácticas en toda la UE e implicar a los interlocutores sociales.

2.1.3 El objetivo de la Comunicación de la Comisión es analizar qué se esconde tras estas diferencias salariales y qué puede hacer la UE. En la Comunicación se destaca que todas las partes interesadas deben implicarse a todos los niveles para eliminar las diferencias de retribución, y que hace falta prestar atención a las raíces del problema.

### 3. Observaciones generales

3.1 El Comité está de acuerdo en la importancia de que todas las partes interesadas participen en los esfuerzos para reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

3.1.1 Los avances de las mujeres en formación, investigación y actividad empresarial no se reflejan en su posición en el mercado laboral. Las tasas de empleo de las mujeres son menores que las de los hombres (55,7 % frente a 70 %) e incluso mucho menores para las edades comprendidas entre los

55 y los 64 años (31,7 %). Además, el desempleo es mayor entre las mujeres (9,7 % frente a 7,8 %).

3.1.2 El CESE considera que los gobiernos nacionales, los organismos nacionales para la igualdad entre hombres y mujeres y, en particular, los interlocutores sociales de todos los Estados miembros tienen el deber de trabajar para reducir las diferencias estructurales existentes que se traducen en una segregación en sectores, profesiones y modelos laborales diferentes, y procurar que los nuevos sistemas de remuneración reduzcan las actuales diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

3.1.3 Los avances realizados por las mujeres, en particular en ámbitos importantes, como la formación y la investigación, no quedan reflejados en la fijación de salarios ni en sus ingresos. Uno de los principales motivos que explican que las mujeres tengan ingresos menores que los de los hombres es que interrumpen sus carreras profesionales para ocuparse de los niños y la familia. Las mujeres dan a luz y dedican mucho más tiempo que los hombres, en una medida desproporcionada, al cuidado de los hijos. Los permisos para el cuidado de los hijos implican periodos de actividad laboral más cortos, menor experiencia profesional y peores posibilidades de formación. Cuanto más tiempo una persona se mantenga alejada del mercado de trabajo, peor será su evolución salarial. Además, son sobre todo las mujeres quienes se ocupan de las personas mayores y demás personas dependientes.

3.1.4 La posición desfavorable de las mujeres en el mercado de trabajo y la diferencia de retribución resultante tiene repercusiones para sus derechos de pensión. Por este motivo, los sistemas de pensiones deberían adaptarse, no solo de modo que las mujeres que interrumpen su carrera para tener hijos o con un permiso de maternidad no salgan desfavorecidas, sino también para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, además de acercarse al objetivo a largo plazo de individualización de las pensiones <sup>(8)</sup>. Los hombres y las mujeres deben compartir las responsabilidades familiares, y su responsabilidad parental no debe implicar un empeoramiento de sus condiciones de jubilación.

### 4. Observaciones particulares

4.1 El principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres se recogía ya en el artículo 119 del Tratado de Roma de 1957. De conformidad con este artículo, que más tarde se convirtió en el artículo 141, cada Estado miembro velará por que se respete el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo.

4.1.1 Por este motivo, en su apartado 4 se establece que los Estados miembros, «con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral», podrán mantener o adoptar medidas de discriminación positiva para «facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales».

<sup>(8)</sup> Dictamen del CESE, de 29 de noviembre de 2001, sobre el tema «Crecimiento económico, fiscalidad y sostenibilidad de los sistemas de pensiones en la UE» (DO C 48 de 21.2.2002), ponente Sr. Byme, coponente Sr. van Dijk.

<sup>(7)</sup> Véase más arriba la nota a pie de página 3.

4.1.2 Las posibilidades legales de adoptar medidas de discriminación positiva deben mantenerse, y en su caso incrementarse, ya que todavía existen grandes diferencias entre mujeres y hombres en los puestos de dirección. En el año 2000, solo el 31 % de los cargos de responsabilidad estaba ocupado por mujeres, una cifra que en 2006 solo había aumentado en un 1 %, ascendiendo al 32 %<sup>(9)</sup>.

4.1.3 La Directiva 75/117/CEE, adoptada por el Consejo en 1975, establecía, entre otras cosas, que el principio de igualdad de retribución para mujeres y hombres implica la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo en la retribución por un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor. Esta normativa ha servido de base a las leyes relativas a la igualdad de retribución elaboradas por la mayoría de los Estados miembros, así como a los convenios colectivos, y ha permitido consolidar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.

4.1.4 Con arreglo al artículo 141 del Tratado CE, «retribución» es «el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo».

4.1.5 Las disposiciones nacionales relativas a la igualdad de derechos en relación con las condiciones de contrato y retribución deberían estar más armonizadas, a fin de evitar la discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

4.1.6 Por lo que puede verse, la legislación en vigor no se ha aplicado en medida suficiente para garantizar el respeto del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo. No resulta fácil sacar a la luz este tipo de discriminación. Las afectadas no siempre son conscientes de que son objeto de discriminación, o tienen dificultades para demostrarlo. El Comité considera que los trabajadores y sus representantes deben tener acceso a instrumentos eficaces que les permitan controlar la equidad en la retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

4.1.7 Un instrumento eficaz que permite supervisar y asegurar una fijación de salarios equitativa es el siguiente: los empresarios de las grandes y medianas empresas presentan sinopsis y revisiones anuales de las retribuciones y la evolución salarial para detectar los problemas de discriminación por motivos de sexo en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y aplican las soluciones adecuadas estableciendo un plan de acción para la igualdad entre hombres y mujeres que incluya sistemas de retribución transparentes con el fin de lograr que las cualificaciones, la experiencia y el potencial de todo el personal se retribuyen de forma equitativa. Deberán elaborarse planes para conseguir salarios equitativos, con objetivos concretos, como por ejemplo la reducción de las diferencias salariales en un 1 % anual. Cada año, los empresarios de todos los Estados miembros deben proporcionar a los trabajadores y sus representantes estadísticas salariales desglosadas por sexo.

4.1.8 Uno de los obstáculos para aplicar plenamente la legislación es que las personas desconocen las disposiciones vigentes y carecen de información al respecto. Solo una tercera parte de los ciudadanos dice saber cuáles son sus derechos en caso de ser

objeto de discriminación<sup>(10)</sup>. El Comité considera importante que se siga informando sobre estos derechos, tanto al público en general como a los representantes de los trabajadores y los empresarios y a los juristas.

4.1.9 Los Estados miembros deben garantizar un acceso fácil a mecanismos para recurrir o señalar casos de discriminación, debiendo corresponder a la parte demandada demostrar ante un juez u otra autoridad competente que no se ha incumplido el principio de igualdad de trato (Directiva 97/80/CE).

4.1.10 A pesar de la legislación y los convenios colectivos, las diferencias de retribución de mujeres y hombres no han desaparecido, lo que indica que hay otros factores —psicológicos, sociales y culturales— que las explican como, por ejemplo, la dificultad para hacer compatibles las responsabilidades familiares con la actividad profesional. Es importante alcanzar un equilibrio entre vida privada y vida profesional, y por este motivo el Comité considera que la lucha por la igualdad de retribución debe llevarse a cabo en toda una serie de ámbitos.

4.1.11 Así, debe hacerse uso de la posibilidad, contemplada por la ley, de tomar en consideración las normas sociales en la adjudicación de contratos públicos, favoreciendo a los candidatos que tengan en cuenta la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad en relación con la fijación de salarios.

4.1.12 El Comité señala que la administración pública de los Estados miembros debe servir de modelo para todos los demás empleadores —no sólo en las cuestiones directamente relacionadas con la igualdad de derechos en las retribuciones y en las promociones laborales, sino también mediante la creación de soluciones organizativas (por ejemplo, un horario laboral flexible) que permitan conciliar la vida laboral y la familiar o soluciones en materia de política escolar que apoyen la igualdad de oportunidades laborales de ambos sexos.

4.1.13 Las personas públicas pueden tener una gran influencia en la mejora de la concienciación social, en particular los políticos. Su ejemplo personal, tanto en la vida laboral como en la privada, puede conseguir mejores resultados que muchos programas de promoción de elevado coste.

#### 4.2 Integrar la lucha contra las diferencias de retribución en las políticas de empleo de los Estados miembros

4.2.1 La Estrategia de la UE para el crecimiento y el empleo, que tiene su fundamento en la Estrategia de Lisboa, constituye un instrumento importante para aumentar la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y reducir las diferencias de retribución entre ellos. Por este motivo, el Comité considera importante que se adopten medidas para facilitar el acceso a los diferentes niveles del mercado de trabajo y aumentar la participación en todos ellos, aprovechando las posibilidades de financiación que ofrecen los Fondos Estructurales.

<sup>(9)</sup> Eurostat, *Labour force Survey Managers in the EU* — Datos desglosados por sexo, 2000 y 2006.

<sup>(10)</sup> Eurobarómetro.

4.2.2 El Comité propone las siguientes medidas:

- garantizar transparencia en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo con un conjunto de criterios no discriminatorios entre hombres y mujeres;
- garantizar diferentes criterios de evaluación en función de las características del puesto de trabajo y no de la persona y que no incluyen diferentes formas potenciales de discriminación;
- fomentar las opciones inhabituales en la elección de una profesión, a fin de influir y reducir los desequilibrios en el mercado de trabajo; el objetivo es que las mujeres escojan carreras científicas y técnicas, y los hombres profesiones desempeñadas en la actualidad principalmente por mujeres;
- animar a los empresarios a que desarrollen y pongan en práctica programas de fomento de la igualdad que incluyan análisis salariales y supervisen su aplicación;
- animar a los empresarios y los trabajadores a contribuir al desarrollo profesional;
- animar a los empresarios y las organizaciones sindicales a establecer mecanismos de inspección para supervisar los sistemas de retribución, sobre la base de una nomenclatura laboral, las sentencias en la materia, la jurisprudencia y la clasificación de las profesiones;
- impulsar el cambio ofreciendo incentivos a las mujeres para que soliciten y ocupen puestos de mayor responsabilidad y cargos directivos en el ámbito de la investigación y el desarrollo, la tecnología y la innovación, y
- impulsar y fomentar la evolución hacia una mayor presencia de la mujer en todos los niveles profesionales de sectores en auge como el turismo, el medio ambiente y el reciclaje, las telecomunicaciones y la biotecnología;
- promover prácticas de gestión que fomenten la igualdad de género, e
- incorporar en la estrategia de empleo un indicador de seguimiento expresamente encaminado a controlar la igualdad salarial en el ámbito comunitario.

4.3 El Comité propone las siguientes medidas destinadas a aumentar la igualdad en la educación y la formación profesional:

- fomentar el acceso y aumentar la participación de las mujeres en los programas de formación profesional y formación para la inserción laboral en los sectores técnicos, así como en la formación en el ámbito informático, especialmente en niveles avanzados en el ámbito de las TI;
- animar el cambio por medio de la formación, las prácticas y otras medidas de inserción laboral de modo que los hombres soliciten en mayor medida empleo en el sector de los servicios y la sanidad;

- fomentar una mayor flexibilidad en la oferta de formación profesional y formación para la inserción laboral, de modo que puedan beneficiar también a las mujeres de las zonas rurales y las regiones con baja densidad de población, y
- fomentar las posibilidades de las mujeres de mejorar su capacitación profesional a través de la formación laboral durante los permisos familiares e inmediatamente después de su reincorporación al puesto de trabajo.

4.4 El Comité propone las siguientes medidas con vistas a ofrecer a las mujeres más oportunidades para crear y desarrollar sus propias empresas:

- sacar partido a los Fondos Estructurales para incitar a un mayor número de mujeres a crear su propia empresa <sup>(1)</sup>;
- fomentar la igualdad de cara a los proyectos de creación de empresas, concienciando en este sentido a los jefes, los consejos de administración y los asesores;
- reorientar y crear servicios de asesoría a las PYME (financieros y técnicos) para atender y responder mejor a las necesidades de las mujeres que deseen crear y desarrollar su propia empresa;
- ofrecer ayuda financiera y préstamos a las mujeres que creen y desarrollen su propia empresa;
- ofrecer asistencia a las redes y organizaciones de empresarias y apoyar las iniciativas de tutoría de mujeres destinadas a mujeres;
- ofrecer asistencia específica a las mujeres que deseen crear y desarrollar empresas en los sectores de la comunicación o la alta tecnología, y
- prestar ayuda a las mujeres que impulsen o dirijan iniciativas en el sector de la economía social.

4.5 Es necesario consolidar el derecho de las mujeres a ejercer una profesión y garantizarse su sustento. Tanto las mujeres como los hombres deben poder vivir dignamente de su salario. El Comité propone las siguientes medidas para facilitar la compatibilidad de la actividad profesional con las responsabilidades familiares:

- fomentar los servicios subvencionados de atención a la infancia, ya que permiten a los padres proseguir su actividad profesional tras el nacimiento de los hijos y acortar las interrupciones laborales;
- ofrecer ayudas a la formación de personal de atención infantil y sanitaria;

<sup>(1)</sup> Véase el Dictamen del CESE de 25 de octubre de 2007 sobre el tema «Espíritu de empresa y Estrategia de Lisboa», ponente Sra. Sharma, coponente Sr. Olsson (DO C 44, de 16.2.2008).

- introducir un permiso parental remunerado en los países que carezcan de él, por ejemplo adaptando las disposiciones que se aplican en las instituciones de la UE, y ofrecer la posibilidad de prolongar los permisos parentales con compensaciones económicas. Deberá ser posible repartir el permiso parental entre la madre y el padre. Además, reservar una parte de este permiso para el padre es un paso importante para conseguir que los padres asuman más responsabilidades familiares. Debe recurrirse a incentivos económicos como compensación de las pérdidas de ingresos, con el objetivo de animar a más hombres a hacer uso de los permisos parentales (esta cuestión se halla en la agenda de los interlocutores sociales a raíz de una propuesta sobre la posibilidad de hacer compatibles la vida laboral con la vida privada y familiar presentada con ocasión de la segunda consulta que les fue dirigida) <sup>(12)</sup>;
- ofrecer más posibilidades a las personas que, por distintos motivos, no pueden desplazarse a diario desde su localidad al lugar de formación o empleo, mediante ayudas al trabajo a distancia y el teletrabajo;
- ofrecer posibilidades de cursos de reactivación laboral, por ejemplo aprovechando el sistema fiscal. Este tipo de formación debe ir dirigido a aquellas mujeres que se han ausentado del mercado laboral durante periodos extensos por permisos parentales y para cuidar a sus hijos, y
- prestar servicios con financiación pública en favor de los mayores y las demás personas dependientes, lo que facilita especialmente la participación de las mujeres en la vida laboral.

#### 4.6 El Comité propone las siguientes medidas para aumentar la participación y la influencia de las mujeres:

- crear un equilibrio entre mujeres y hombres en los comités y órganos decisorios;
- implicar a las organizaciones representativas que trabajan por la igualdad y las organizaciones de mujeres en comités de supervisión, asociaciones y otros foros;
- aprovechar la posibilidad de ascender a mujeres a cargos directivos y decisorios en las estructuras responsables de la dirección y de aplicación;
- garantizar que las mujeres ocupan un lugar permanente en la vida laboral, en una posición equitativa sostenible, de modo que no se solicite su asistencia únicamente en los periodos de coyuntura favorable ni sean las primeras afectadas en los de recesión, y
- entablar reflexiones periódicas con las organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad.

<sup>(12)</sup> En Dinamarca, todas las empresas pagan por ley desde el 1 de octubre de 2006 una cantidad a un fondo central de compensaciones para los permisos parentales. De esta manera, ninguna empresa sale perjudicada por los gastos salariales derivados de los permisos parentales y no hay riesgo de que los padres que disfrutaban de un permiso se conviertan en una carga financiera para su patrón. Islandia cuenta con un sistema similar, que obliga a todos los empresarios y trabajadores a abonar una cantidad a un fondo estatal para los permisos parentales. Además, el permiso parental de nueve meses se reparte según un modelo de 3/3, es decir, que el padre y la madre pueden beneficiarse de un tercio del permiso cada uno, mientras que el tercio restante puede ser repartido entre ellos. Tras la entrada en vigor de esta ley, casi un 90 % de los padres islandeses han hecho uso de su permiso de paternidad.

#### 4.7 Promover que los empresarios apliquen el principio de igualdad de retribución y asuman su responsabilidad social

4.7.1 El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo está cada vez más aceptado en Europa, aun cuando no sea algo obvio en los 27 Estados miembros. Aunque el Convenio 100 de la OIT, que tiene más de 50 años (aprobado en 1951), haya sido ratificado por todos los Estados miembros y estipule en su artículo 2 que «todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor», en general se da por sentado que una mujer siempre puede apoyarse en los ingresos de un hombre, una suposición que, en la sociedad actual, está completamente alejada de la realidad. No es igual de obvio, ni se acepta tan fácilmente, que los trabajos del mismo valor deban pagarse con la misma retribución. Nos resulta difícil, de forma inherente, evaluar diversos trabajos o profesiones para determinar si tienen el mismo valor, pero hay toda una serie de sentencias que pueden ofrecer orientación en este ámbito.

4.7.2 El Comité considera que los empresarios pueden disminuir las diferencias de retribución gracias a las medidas siguientes:

- los horarios laborales flexibles fomentan la igualdad en el mercado de trabajo. Para los padres, el tiempo parcial voluntario puede ser una manera de combinar la carrera profesional con las responsabilidades familiares. No obstante, es importante concederles la posibilidad de recuperar un trabajo a tiempo completo. Se puede ofrecer trabajo a jornada completa a los trabajadores que trabajen a tiempo parcial en contra de su voluntad, lo que les ofrece la posibilidad de hacerse económicamente independientes. Esto es especialmente importante para quienes tengan a otras personas a su cargo;
- la organización del tiempo de trabajo debe ser compatible con las responsabilidades familiares. El reparto tradicional de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos deben cambiar para alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres. Es necesario reforzar el papel asistencial del hombre en la familia y el hogar;
- los modelos comparativos de profesiones y tareas ofrecen una base para examinar cómo pueden evaluarse los salarios y, por consiguiente, son un instrumento para aplicar el principio de igualdad de retribución. Hay que crear sistemas que, evaluando el grado de exigencia laboral, permitan definir el trabajo de igual valor también entre distintos colectivos del personal. Así se garantizará que una actividad laboral del mismo valor se remunere equitativamente en función de su exigencia e independientemente de quien lo ejerza;
- si el permiso parental se considera un mérito y se valora como una experiencia para los ascensos y la fijación de salarios, es posible reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Sin embargo, esto no debe acarrear para los trabajadores sin hijos una situación de desigualdad salarial o a la hora de avanzar en su carrera profesional;

- la sociedad y los empresarios pueden ofrecer servicios de atención infantil y contribuir así a aumentar las posibilidades de las mujeres de conseguir un empleo y avanzar en su carrera profesional;
- los empresarios pueden ofrecer días libres con ocasión de las vacaciones escolares y cuando los niños enferman, facilitando así la compatibilidad de las responsabilidades familiares y la vida laboral;
- en los países en los que la ley no contempla el derecho de los hombres a ausentarse del trabajo con ocasión del nacimiento de un hijo o de una adopción, los empresarios pueden mostrar el camino a seguir y dar ejemplo, asumiendo su responsabilidad social y concediéndoles un permiso <sup>(13)</sup>;
- los empresarios pueden ofrecer días libres para el cuidado de parientes cercanos enfermos;
- se puede ofrecer una formación permanente a las mujeres e invertir en programas de desarrollo profesional para mujeres, y
- se puede enseñar a los hombres —y a las propias mujeres— a ver, entender, detectar y aprovechar las cualificaciones de las mujeres.

#### 4.8 Fomentar los intercambios de buenas prácticas en toda la UE e implicar a los interlocutores sociales

4.8.1 El Comité considera que el intercambio y el fomento de métodos eficaces y el refuerzo del diálogo entre los Estados miembros es una manera concreta de progresar. La única

manera de conseguir una auténtica igualdad y una fijación de salarios equitativa pasa por que todos los Estados miembros adopten medidas constructivas y trabajen para eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, tienen un papel importante que desempeñar en la consecución de este objetivo.

4.8.2 Los interlocutores sociales deben implicarse en la tarea de reducir las diferencias de retribución adoptando medidas específicas en las negociaciones salariales. Una de las iniciativas que se ha saldado con éxito y puede servir de ejemplo concreto en este ámbito es el acuerdo marco para la igualdad adoptado por los interlocutores sociales a nivel de la UE en 2005, que fija como uno de sus cuatro temas prioritarios las diferencias salariales entre mujeres y hombres <sup>(14)</sup>.

4.8.3 Son necesarios diversos cambios en las estadísticas sobre retribuciones para lograr que la información sobre las diferencias salariales sean una base más adecuada para la toma de decisiones. Es necesario estudiar de forma más detenida las causas de estas diferencias y el intercambio de las conclusiones resultantes puede servir para dar a conocer, corregir y evitar la discriminación.

4.8.4 Con esta finalidad, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género deben recopilar datos estadísticos comparables de los Estados miembros sobre la representación de las mujeres en los consejos de dirección y los cargos de responsabilidad tanto en el sector público como en el privado, y elaborar estadísticas que reflejen los logros alcanzados en los Estados miembros en el ámbito de la igualdad de retribución para un mismo trabajo.

Bruselas, 22 de abril de 2008.

El Presidente  
del Comité Económico y Social Europeo  
Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> El 1 de julio de 2006 entró en vigor en Suecia una nueva ley relativa al permiso parental. En virtud de esta ley, un empresario no puede desfavorecer a un trabajador por motivos relacionados con el permiso parental. La nueva ley implica que no se puede establecer diferencias entre las personas que disfrutan de un permiso parental y las que no. Según el Defensor para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Suecia, las personas que disfrutan de un permiso parental deberán ser tratadas como si hubieran estado trabajando. Los permisos parentales de las mujeres son, en promedio, significativamente más largos que los de los hombres. Ello quiere decir que son en mayor medida las mujeres quienes pierden las primas y gratificaciones que no perciben durante esta ausencia.

<sup>(14)</sup> *Framework of Actions on Gender Equality*:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf).