

Jueves 8 de octubre de 2015

P8_TA(2015)0351

Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2014/2160(INI))

(2017/C 349/11)

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y los artículos 8, 10, 19 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vista la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ⁽¹⁾ (refundición),
- Vista la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por medio de la transparencia,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 6 de diciembre de 2013, titulada «Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)» (COM(2013)0861),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010)0491),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, titulada «Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer» (COM(2010)0078),
- Visto el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), aprobado por el Consejo el 7 de marzo de 2011,
- Vista la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) basada en el artículo 157 del TFUE,
- Visto el informe sobre el índice de la igualdad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género,
- Vistas las disposiciones del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1994, que obliga a los Estados a incluir en sus contratos públicos una cláusula relativa al trabajo que contemple, entre otros aspectos, la igualdad de retribución,
- Visto el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, de 1951,
- Visto el artículo 11, apartado 1, letra d), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979,
- Visto el informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea titulado «Being Trans in the EU»,

⁽¹⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Jueves 8 de octubre de 2015

- Vista su Resolución, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor ⁽¹⁾,
 - Vista su Resolución, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor ⁽²⁾,
 - Vista la evaluación de la aplicación a nivel europeo de la Directiva 2006/54/CE elaborada por la Dirección General de Servicios de Estudios Parlamentarios,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A8-0213/2015).
- A. Considerando que la igualdad de trato entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho de la UE;
- B. Considerando que el Derecho de la UE prohíbe la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual;
- C. Considerando que la independencia económica es una condición previa para que los ciudadanos europeos, tanto los hombres como las mujeres, decidan sobre sus vidas y hagan elecciones genuinas;
- D. Considerando que la Directiva 2006/54/CE se refiere expresamente a la jurisprudencia del TJUE, que establece que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a la prohibición de la discriminación basada en que una persona sea de un sexo o de otro, sino que también se aplica a la discriminación debida a la reasignación de género de una persona;
- E. Considerando que desde los comienzos, en 1957, los Tratados han contemplado el principio de igualdad retributiva; y que el TFUE reconoce, en su artículo 157, el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor y que este principio ha sido incorporado a la Directiva refundida 2006/54/CE (en adelante, la «Directiva refundida»);
- F. Considerando que mediante la Directiva refundida se pretendía hacer más coherente la legislación de la UE en este ámbito, adaptarla a la jurisprudencia del TJUE y lograr la simplificación y la modernización de la legislación nacional pertinente en materia de igualdad, contribuyendo así a la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral; considerando que en 2014 la proporción de mujeres que ocupaban cargos superiores de gestión en empresas que operaban en la UE seguía siendo inferior al 18 %;
- G. Considerando que la Directiva refundida introducía ciertas novedades, como la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la definición del concepto de discriminación indirecta, así como la protección frente a la discriminación a consecuencia de la reasignación de género de una persona, y hacía referencia explícita a la conciliación de la vida laboral, privada y familiar; que el principal reto para todos los Estados miembros de la UE es la correcta aplicación y la ejecución de las normas en materia de igualdad retributiva, tal y como se prevé en la Directiva 2006/54/CE, y que la repercusión de estas novedades en los Estados miembros sigue siendo limitada; y que, a pesar del importante volumen del arsenal legislativo vigente desde hace casi cuarenta años, de las medidas adoptadas y de los recursos empleados, los avances en este ámbito son sumamente lentos y que sigue existiendo una brecha retributiva entre hombre y mujeres que se sitúa, en término medio, en el 16,4 % a escala de la UE, así como que se registran diferencias significativas entre los Estados miembros;

⁽¹⁾ Textos Aprobados, P7_TA(2013)0375.

⁽²⁾ DO C 264 E de 13.9.2013, p. 75.

Jueves 8 de octubre de 2015

- H. Considerando que, debido, entre otros factores, los salarios en la actualidad se negocian cada vez con mayor frecuencia de forma individual, lo que conduce a una falta de información y de transparencia en relación con la estructura salarial de los trabajadores, lo que genera un entorno en el que los perjuicios basados en el género y las estructuras de remuneración discriminatorias no se comunican a los trabajadores ni a sus representantes, por lo que resulta muy difícil verificarlas, lo que dificulta la aplicación efectiva del principio de «a igual trabajo, igual salario», que también se ve obstaculizado por la falta de seguridad jurídica en relación con el concepto de trabajo de igual valor y por obstáculos procesales;
- I. Considerando que una mayor igualdad entre hombres y mujeres genera beneficios para la economía y la sociedad en general, y que la reducción de la brecha retributiva entre hombres y mujeres contribuye a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos a lo largo de la vida, lo que resulta fundamental para el crecimiento del empleo, la competitividad y la recuperación económica; que la brecha de remuneración es aún más acusada entre las mujeres con distintas desventajas, como las mujeres con discapacidad, las mujeres pertenecientes a minorías y las mujeres sin cualificaciones; que el porcentaje de familias monoparentales entre los ocupados pobres es superior a la que registra en otros grupos, y que la tasa de mujeres a cargo de una familia monoparental es superior a la de los hombres; y que, por consiguiente, la brecha retributiva por motivos de género tiene una gran repercusión en las condiciones de existencia y las oportunidades de vida de muchas familias europeas;
- J. Considerando que las tasas de empleo de las mujeres generalmente son inferiores a las de los hombres: que en 2013 la tasa de empleo de los hombres se situaba en el 69,4 % en la UE-28 frente al 58,8 % en el caso de las mujeres ⁽¹⁾;
- K. Considerando que se han registrado avances limitados en relación con las tasas de empleo de las mujeres, y que, pese al marco vigente a escala nacional y de la UE, el grado de segregación profesional y sectorial de las mujeres y hombres en distintos tipos de empleos sigue siendo relativamente elevado, ya que algunas categorías profesionales están dominadas básicamente por mujeres y estos sectores y ocupaciones suelen estar peor remunerados o valorados; que esta situación también incide en la brecha retributiva entre mujeres y hombres a lo largo de la vida; que la segregación vertical, en virtud de la cual las mujeres desempeñan predominantemente trabajos a tiempo parcial y peor remunerados u ocupan puestos de nivel inferior en la jerarquía, también contribuye a la brecha retributiva; y que la segregación sectorial y profesional obstaculiza el desarrollo profesional de las mujeres y de las mujeres y conllevan una menor visibilidad y representación de las mujeres en las esferas social y pública, de modo que contribuyen de una forma más general a una profundización de las desigualdades, así como que la eliminación de estos tipos de segregación y el hecho de que haya más mujeres que ocupen puestos superiores en las jerarquías organizativas brindaría a las mujeres jóvenes y a las niñas modelos positivos que podrían seguir;
- L. Considerando que las tasas de empleo son inferiores en las zonas rurales y, que, además, una gran cantidad de mujeres no figura en el mercado laboral oficial y, por lo tanto, no están registradas como desempleadas ni incluidas en las estadísticas de desempleo, lo que ocasiona problemas financieros y jurídicos específicos en relación con el derecho al permiso por maternidad y a las bajas por enfermedad, la adquisición de derechos de pensión y el acceso a la seguridad social, así como problemas en caso de divorcio; considerando que las zonas rurales resultan perjudicadas por la falta de oportunidades de empleo de calidad;
- M. Considerando que la capacitación de las mujeres y niñas a través de la educación, en particular en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como el fomento de la participación de las mujeres en programas de formación profesional y de aprendizaje permanente en todos los sectores, son elementos importantes para fomentar un trato equitativo y la igualdad de oportunidades en materia de empleo; y que a menudo se infravaloran las aptitudes y competencias de las mujeres, así como las profesiones y ocupaciones en las que predominan las mujeres, sin que ello pueda necesariamente justificarse mediante criterios objetivos;
- N. Considerando que la Directiva 2006/54/CE estipula que los Estados miembros podrán mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al género menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral ⁽²⁾;

⁽¹⁾ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁽²⁾ Artículo 3 de la Directiva 2006/54/CE y artículo 157, apartado 4, del TFUE

Jueves 8 de octubre de 2015

- O. Considerando que la maternidad y el cuidado de los niños, los mayores, los familiares enfermos o con discapacidad y de otras personas dependientes representan una carga de trabajo adicional y, en ocasiones, a tiempo completo, que es asumida casi exclusivamente por las mujeres; que este trabajo raramente es remunerado y que la sociedad no lo valora adecuadamente, pese a que posee una enorme importancia social, contribuye al bienestar social y puede medirse con indicadores económicos como el PIB; que esta situación comporta un aumento de la brecha retributiva entre mujeres y hombres y afecta negativamente a la carrera profesional de las mujeres como consecuencia de los «costes» que suponen los años pasados fuera del mercado laboral o del menor número de horas trabajadas por estar en regímenes a tiempo parcial, y que, en consecuencia, incrementa también la brecha pensional entre hombres y mujeres; y que el impacto de estos elementos en los ingresos a lo largo de la vida varía en los distintos Estados miembros en función del grado de apoyo ofrecido a los padres, incluida la prestación de asistencia infantil, mediante medidas legislativas o convenios colectivos;
- P. Considerando que la brecha retributiva entre mujeres y hombres aumenta tras la jubilación, por lo que las brechas pensional son considerablemente superiores a las brechas retributivas; que las pensiones de las mujeres son, por término medio, un 39 % inferiores a las de los hombres; que esta situación se debe a factores sociales y económicos como mercados laborales ocupacionales y sumamente segregados, la infravaloración del trabajo de las mujeres, una mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, un salario por hora inferior y menos años de empleo; que esta situación aumenta el riesgo de pobreza de las mujeres en la jubilación; y que más de un tercio de las mujeres de edad avanzada de la UE no perciben ningún tipo de pensión;
- Q. Considerando que determinadas categorías mujeres se encuentran en peligro de sufrir una discriminación múltiple profesional y laboral, entre ellas las mujeres de minorías étnicas, lesbianas, bisexuales, transgénero, solteras, con discapacidad y las mujeres de edad avanzada;
- R. Considerando que la Directiva refundida estipula claramente que cualquier trato menos favorable en relación con el embarazo o el permiso por maternidad constituye una discriminación; y que también recoge claramente una garantía de reincorporación al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente tras el permiso de maternidad y la protección frente al despido a los hombres y las mujeres que ejerzan su derecho al permiso parental o al permiso por adopción;
- S. Considerando que los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores) y las organizaciones de la sociedad civil desempeñan un papel muy importante a la hora de fomentar la igualdad de trato y promover el concepto de igualdad de remuneración en el trabajo;
- T. Considerando que en todos los Estados miembros existen organismos para la igualdad, pero que sus labores y su impacto varían notablemente en función de su nivel de independencia y de sus competencias y recursos; y que estos organismos deberían recibir el apoyo y el refuerzo adecuado para el desempeño de sus funciones en relación con la promoción, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de manera independiente y eficaz;
- U. Considerando que el Parlamento ha pedido repetidamente a la Comisión que revise la legislación vigente a fin de abordar la brecha retributiva entre mujeres y hombres; que cerrar esta brecha sería una manera de lograr un mayor índice de empleo entre las mujeres, de mejorar la situación de muchas familias europeas y de reducir el riesgo de pobreza de las mujeres, en particular durante la jubilación;
- V. Considerando que la eliminación de la brecha de género sería un medio para alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020 en cuanto a empleo y a reducción de la pobreza y para garantizar la libre circulación de trabajadores, que es una libertad europea fundamental; que, según las conclusiones de la evaluación del valor añadido europeo ⁽¹⁾, una reducción de la brecha retributiva entre hombres y mujeres de un punto porcentual generará un crecimiento económico del 0,1 %;
- W. Considerando que los roles de género tradicionales y los estereotipos siguen teniendo una gran influencia en la división de tareas entre mujeres y hombres en el hogar, en la educación, en la carrera profesional, en el trabajo y en la sociedad en general;

⁽¹⁾ Evaluación del valor añadido europeo «Aplicación del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo igual de igual valor», elaborada por el Parlamento Europeo en 2013

Jueves 8 de octubre de 2015

Evaluación global

1. Toma nota de que, en general, los Estados miembros han adaptado sus legislaciones nacionales al Derecho de la UE ⁽¹⁾; señala que la mera incorporación correcta de las cláusulas de la Directiva refundida al Derecho nacional ha demostrado ser insuficiente para lograr la aplicación plena y la ejecución efectiva de dichas cláusulas y que las diferencias de retribución salarial entre hombres y mujeres siguen persistiendo;
2. Lamenta que, a pesar de que los Estados miembros solo tenían la obligación de transponer las modificaciones de fondo introducidas por la Directiva refundida, únicamente en dos Estados miembros la transposición de la Directiva es suficientemente clara y conforme, quedando cuestiones pendientes en los 26 Estados miembros restantes; señala, no obstante, que estas modificaciones no estaban claramente definidas; subraya que los esfuerzos de la Comisión para supervisar la aplicación tuvieron un impacto limitado a la hora de garantizar un enfoque coherente y asegurar el asesoramiento necesario a fin de permitir una ejecución efectiva a escala nacional;
3. Hace hincapié en el hecho de que los Estados miembros no aprovecharon la oportunidad para simplificar y modernizar su legislación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y profesión; señala que no solo se espera que los Estados miembros transpongan la Directiva, sino que también garanticen el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad retributiva y la aplicación de todas las vías de recurso disponibles en materia de discriminación retributiva;
4. Lamenta que la Comisión no haya adoptado todavía la iniciativa legislativa que se había comprometido a presentar el año pasado para promover y facilitar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva en la práctica; pide, por tanto, a la Comisión que determine los puntos débiles de la Directiva refundida y prepare, con carácter urgente, una propuesta legislativa que la sustituya, en la que incluya instrumentos más adecuados de vigilancia de la aplicación y la ejecución de las disposiciones de la Directiva en los Estados miembros;
5. Apunta, asimismo, que el miedo a perder el empleo ha empujado a que muchas mujeres renuncian a la posibilidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar con fórmulas como la reducción de jornada o sistemas equivalentes, lo que dificulta la conciliación de la vida familiar, y esta situación ha agravado la tasa de natalidad cada vez más reducida que se registra en algunos Estados miembros; pide a la Comisión que evalúe esta tendencia así como las medidas que han adoptado distintos gobiernos para contrarrestar este fenómeno, y que presente medidas para reducir el impacto de la crisis en relación con la igualdad de trato en el empleo y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar;

Aplicación de las cláusulas relativas a la igualdad de retribución

6. Subraya que si las diferencias en la tasa de empleo y en la remuneración entre hombres y mujeres han disminuido levemente a lo largo de los últimos años, esto no se ha debido a la mejora de la situación de las mujeres sino al descenso de la tasa de empleo y de los niveles de remuneración de los hombres durante la crisis económica;
7. Subraya que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el principio de igualdad de retribución debe aplicarse a cada uno de los elementos de la retribución concedida a los hombres y las mujeres;
8. Reitera la necesidad de que existan definiciones claras armonizadas para facilitar la comparación a escala de la UE de términos como brecha retributiva entre mujeres y hombres, brecha pensional entre hombres y mujeres, remuneración, discriminación retributiva directa e indirecta, trabajo «equiparado» y trabajo de igual valor; considera que, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el valor del trabajo debe evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como requisitos educativos, profesionales y de formación, las cualificaciones, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión; señala que, debido a los distintos tipos de contratos de trabajo existentes, tanto estatutarios como contractuales, el cálculo actual de la brecha retributiva entre mujeres y hombres puede generar una imagen distorsionada del problema de la igualdad de retribución; pide a la Comisión que analice estas posibles distorsiones y que proponga soluciones adecuadas, incluida la introducción de auditorías salariales obligatorias para las sociedades cotizadas de los Estados miembros de la UE, excepto las pequeñas y medianas empresas (pymes), y la posibilidad de aplicar sanciones en casos de incumplimiento;

⁽¹⁾ Con arreglo al informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva refundida (COM(2013)0861).

Jueves 8 de octubre de 2015

9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que expliquen detalladamente cómo se están aplicando los sistemas actuales de evaluación y clasificación de empleos, que presentan disparidades considerables; pide a la Comisión que introduzca directrices para establecer sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas que comprendan medidas específicas, como la representación proporcional de mujeres y hombres en los comités de evaluación, la elaboración de descripciones de puestos neutrales en cuanto al género y de tablas de ponderación, y la definición de criterios claros para calcular el valor del trabajo; pide a los Estados miembros que introduzcan y utilicen sistemas de evaluación y clasificación de empleos claros y no sexistas basados en las directrices publicadas por la Comisión, con el fin de que detecten la discriminación salarial indirecta relacionada con la infravaloración de trabajos realizados típicamente por mujeres;

10. Resalta que los sistemas de evaluación y clasificación de empleos deben basarse preferiblemente en la negociación colectiva;

11. Señala que un sistema claro y armonizado de clasificación de empleos y una mayor transparencia salarial mejorarán el acceso a la justicia; observa que varios Estados miembros ya han puesto en marcha medidas específicas de transparencia salarial; subraya la disparidad existente entre estas medidas y toma nota de las recomendaciones de la Comisión de 2014 en materia de transparencia salarial, a pesar de que lamenta que no sean vinculantes; pide a los Estados miembros que apliquen activamente estas Recomendaciones de la Comisión sobre la base de la transparencia y de medidas legislativas permanentes de discriminación positiva, toda vez que esta vía ha demostrado su eficacia, mediante la adopción de medidas recomendadas y adaptadas en materia de transparencia salarial; pide a la Comisión que evalúe el impacto real de estas recomendaciones, incluido el requisito de que las empresas informen regularmente sobre la remuneración media de cada categoría de empleado o puesto, desglosadas por género; pide a la Comisión que incluya en la nueva propuesta legislativa las medidas recogidas en las Recomendaciones de la Comisión de 2014 sobre transparencia salarial, la brecha retributiva y las competencias de los organismos para la igualdad; pide a los Estados miembros que ejerzan presión sobre las prácticas salariales desiguales y promuevan la transparencia salarial, tal y como piden los sindicatos y los organismos para la igualdad de género, entre otras partes interesadas;

Aplicación de las cláusulas relativas a la igualdad de trato

12. Subraya la importancia de luchar contra la discriminación indirecta existente en los regímenes de pensión, no solo en los regímenes profesionales, sino también en las prácticas de los planes de pensiones reglamentarios; hace hincapié en que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dejado claro que los regímenes profesionales de jubilación deben considerarse como una retribución y que, por lo tanto, el principio de igualdad de trato también se aplica a dichos regímenes, a pesar de que la distinción entre los planes de pensiones reglamentarios y los regímenes profesionales de jubilación resulta problemática en algunos Estados miembros y de que el concepto de regímenes profesionales de jubilación se desconoce en otros, lo que puede conllevar una discriminación indirecta en el mercado laboral; reconoce que el acceso de las mujeres a los regímenes profesionales de jubilación está más limitado, debido a que sus horarios de trabajo son más reducidos, prestan menos años de servicio y sufren una segregación de género de carácter horizontal y vertical en el mercado laboral, así como que la brecha retributiva entre mujeres y hombres y los regímenes basados en la contribución raramente tienen en cuenta las pausas relacionadas con cuidados y el trabajo parcial involuntario; pide a la Comisión que examine el impacto que tendría sobre la brecha pensional entre hombres y mujeres la sustitución de los planes de pensiones estatales reglamentarios por regímenes profesionales y privados de jubilación; pide a la Comisión que supervise estrechamente la aplicación de este principio e informe al respecto, ya que la transposición ha demostrado ser poco clara en algunos Estados miembros;

13. Pide a los Estados miembros que salvaguarden sus prestaciones por maternidad y que adopten medidas para evitar el despido injusto de empleadas durante el embarazo y cuando vuelven a trabajar después del permiso de maternidad; pide al Consejo que adopte finalmente una posición común sobre la revisión de la Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que esté en período de lactancia (la llamada Directiva sobre el permiso de maternidad); pide al Consejo que adopte lo antes posible una posición común sobre la propuesta de 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;

14. Toma nota de que existen diferencias significativas entre los Estados miembros en lo que respecta a la aplicación de las cláusulas sobre la protección frente a la discriminación en relación con el permiso de maternidad y paternidad o el permiso por adopción; subraya la necesidad de abordar de manera coherente a escala nacional los desafíos específicos existentes, como los que representan las diferencias de naturaleza sectorial (público- privado) y organizativa (tanto entre empresas como entre grandes y pequeñas y medianas empresas), la situación de los contratos atípicos y a tiempo parcial, y las prácticas de rescisión de los contratos de duración determinada en el período de protección y de incentivación de las bajas voluntarias;

Jueves 8 de octubre de 2015

15. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que adopten medidas para luchar contra todas las formas de discriminación múltiple, garantizar la aplicación del principio de no discriminación y de igualdad en el mercado laboral y en el acceso al empleo, incluidas la dirigida contra las minorías étnicas y las personas con discapacidad, y la discriminación por motivos de género, edad, religión o creencia, orientación sexual e identidad de género, y, en particular, que adopten medidas de protección social con el fin de garantizar que los salarios y los derechos sociales de las mujeres, incluidas las pensiones, sean iguales a los de los hombres con igual o similar experiencia que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;

16. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, mediante la creación de sistemas de seguimiento eficaces, adopten medidas de vigilancia y control para mejorar la recopilación de datos sobre casos de acoso y discriminación por motivos de sexo, en particular en lo que respecta a la discriminación relacionada con el embarazo, la maternidad y otros tipos de permisos; considera que en estos casos deberían prever también un sistema de sanciones pero que deberían realizarse esfuerzos, ante todo, en materia de prevención para poner a disposición de las mujeres embarazadas o a las madres con hijos pequeños servicios que las ayuden a conciliar su estado con su actividad laboral, sin verse obligadas a elegir entre trabajo y familia, como sucede aún demasiado a menudo; pide a la Comisión que incluya una evaluación de la aplicación del artículo 26 (sobre acoso sexual) en el informe de evaluación sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE;

17. Pide a la Comisión que presente propuestas de medidas claras para luchar con más eficacia contra el acoso sexual en el trabajo; lamenta el hecho de que, pese a que la legislación de la UE protege a las personas frente a la discriminación en el trabajo, un 30 % de los solicitantes de empleo transexuales declare haber sufrido discriminación al buscar empleo y que las mujeres transexuales hayan padecido discriminación durante el año anterior a la realización de la encuesta sobre el colectivo LGBT de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; señala que esto constituye una violación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; pide que la Comisión vigile atentamente la eficacia de los órganos y los procedimientos nacionales de tramitación de reclamaciones en el contexto de la aplicación de las directivas en materia de igualdad de género en lo que atañe a la identidad, la expresión y la reasignación de género; pide a la Comisión que aporte a los Estados miembros conocimientos especializados sobre los modos de tratar la discriminación en el ámbito del empleo basada en las «características sexuales»; solicita a la Comisión que apoye y anime a los Estados miembros a que incluyan a personas transexuales e intersexuales en actividades de formación sobre diversidad y a que cooperen con los empleadores en la elaboración de medidas en el lugar de trabajo como, por ejemplo, el fomento de procedimientos de contratación anónimos; pide a los Estados miembros que utilicen financiación del Fondo Social Europeo (FSE) para luchar activamente contra la discriminación de las personas transexuales en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea;

18. Considera lamentable que muchos Estados miembros no hayan sido capaces de incorporar, al transponer la Directiva, una protección explícita frente a la discriminación relacionada con la reasignación de género, y pide a la Comisión que haga rendir cuentas a los Estados miembros; reitera la importancia de que los Estados miembros incluyan claramente en su legislación nacional la prohibición de todo tipo de discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género; considera que la protección jurídica que ofrece actualmente la Directiva a quienes tienen la intención de someterse a una reasignación de sexo, a quienes lo están haciendo o a quienes lo han hecho debe ampliarse a todas las personas transgénero; pide, en este sentido, que en una futura refundición se incluya explícitamente la prohibición de la discriminación por motivos de identidad de género;

19. Señala que el acceso a la justicia en este ámbito es limitado debido a varios motivos, como la duración o los costes de los procedimientos judiciales, los retos a los que se enfrentan los organismos de igualdad de algunos Estados miembros, la falta de transparencia salarial, la ausencia de asistencia letrada gratuita y el miedo a la estigmatización o a sufrir represalias en el lugar de trabajo en caso de denuncias por parte de las víctimas; recalca que la aplicación de la norma sobre la carga de la prueba también plantea problemas en varios Estados miembros, lo que dificulta la defensa de las trabajadoras, ya que en numerosas ocasiones no tienen acceso a la información relevante, o le está limitado dicho acceso, y, además, temen perder su empleo; pide a los Estados miembros y a las entidades regionales y locales que asuman un papel activo a la hora de proporcionar asistencia a las víctimas de la discriminación, bien directamente o través del apoyo a los organismos de igualdad, los sindicatos, las organizaciones comunitarias y las ONG que trabajan en este ámbito; señala que una solución pertinente para mejorar el acceso a la justicia en este ámbito sería conceder competencias a los organismos independientes de igualdad para que faciliten ayuda a las víctimas de la discriminación, incluida asistencia jurídica gratuita, y el derecho a representar a los individuos en caso de discriminación retributiva; sugiere, en este sentido, que en los Estados miembros se adopten sistemas confidenciales de denuncia que permitan a las mujeres informar sobre posibles casos de desigualdad de trato en el ámbito laboral;

Jueves 8 de octubre de 2015

20. Pide a la Comisión que evalúe, intercambie y compare las mejores prácticas existentes y que publique los resultados de esta evaluación al objeto de proponer a los Estados miembros medidas eficaces para fomentar que los empleadores, sindicatos y a las organizaciones dedicadas a la formación profesional eviten todas las formas de discriminación por motivos de género y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, mejorando el acceso al empleo, ofreciendo formación profesional adicional y promoviendo mejores prácticas;

21. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas para facilitar y mejorar el acceso de las mujeres al aprendizaje permanente, a la formación profesional y a las redes de tutoría en toda Europa, en particular en sectores dominados por los hombres, así como que divulguen las mejores prácticas;

Promoción de la igualdad de trato y el diálogo social

22. Reitera que los organismos de promoción de la igualdad deben tener competencias y recursos y personal apropiados para realizar un seguimiento de la legislación que fomenta la igualdad entre mujeres y hombres e informar sobre ella, todo ello de forma eficaz; hace hincapié en que en todos los Estados miembros debe velarse por la independencia de los organismos de igualdad y que la forma institucional concreta que adopten estos organismos es responsabilidad de los Estados miembros;

23. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que animen a los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores) a promover el seguimiento de las prácticas de igualdad en el lugar de trabajo, incluidos los acuerdos de trabajo flexibles, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y privada, y un mayor control de los convenios colectivos, las escalas salariales aplicables y los sistemas de clasificación profesional, a fin de evitar toda discriminación, directa o indirecta, de las mujeres; subraya la importancia de otros instrumentos, como los códigos de conducta, la investigación y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad de género, para velar por una mejor protección frente a la discriminación;

24. Considera que no se puede invocar la protección de datos como disculpa legítima para no publicar información anual sobre los salarios en el lugar de trabajo;

25. Pide a los Estados miembros que refuercen las obligaciones de las grandes o medianas empresas de garantizar la promoción sistemática de la igualdad de trato y de proporcionar información adecuada a sus empleados de manera regular, incluidas las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración; reitera que es probable que la introducción de sanciones financieras para los empleadores que no respetan la igualdad retributiva sea un medio adecuado para eliminar la brecha retributiva entre mujeres y hombres;

26. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen los mecanismos institucionales para aplicar la igualdad entre mujeres y hombres velando, por ejemplo, por que las instituciones encargadas de las acciones de inspección y sanción, en lo que al principio de igualdad de remuneración se refiere, dispongan de los medios técnicos, humanos y financieros necesarios, así como para animar a los interlocutores sociales a evaluar la dimensión de igualdad de los convenios colectivos;

27. Llama la atención sobre la necesidad de reforzar los mecanismos públicos de inspección laboral y de adoptar metodologías que midan el valor del trabajo e identifiquen, por ejemplo, las categorías profesionales con remuneraciones bajas y en las que se contrata esencialmente a mujeres, lo que implica una situación de discriminación salarial indirecta;

28. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen las medidas de sensibilización importantes por lo que respecta a los derechos de las víctimas de la discriminación por motivos de género; subraya la necesidad de que todas las partes interesadas, incluidos los organismos de igualdad, los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores) y las ONG, cooperen para abordar los estereotipos relacionados con el trabajo de mujeres y hombres, así como su incidencia en el valor del trabajo y los salarios reducidos, incluido el acceso al empleo, y que las empresas seleccionen a los candidatos más cualificados con arreglo a un análisis comparativo de sus cualificaciones, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra, no discriminatorios y carentes de ambigüedades;

29. Apunta que una de las novedades que introduce la Directiva refundida es la referencia a la conciliación de la vida laboral, privada y familiar; pide a la Comisión que, tras consultar a los Estados miembros y los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores), elabore medidas específicas para reforzar los derechos de los hombres y de las mujeres en este ámbito; subraya que para ello resulta especialmente necesario el desarrollo de instituciones públicas para el cuidado infantil en línea con los objetivos de Barcelona;

Jueves 8 de octubre de 2015

30. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que amplíen y aumenten la concienciación pública sobre la igualdad salarial, la brecha pensional y la discriminación directa e indirecta de las mujeres trabajadoras a escala europea, nacional, regional y local; pide a la Comisión que establezca un año europeo para eliminar la brecha retributiva entre mujeres y hombres;

31. Observa con atención que muchas mujeres optan por trabajar por cuenta propia al ser ésta la única forma de trabajo que les permite compaginar la vida familiar y laboral; constata, no obstante, que no existe todavía en muchos Estados un nivel de protección y bonificaciones sociales de los trabajadores por cuenta propia equiparables al de los trabajadores por cuenta ajena;

Recomendaciones

32. Reitera su petición a los Estados miembros en el sentido de que apliquen y ejecuten coherentemente la Directiva refundida 2006/54/CE y de que animen a los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores) y a las ONG a que desempeñen una función más activa en la promoción de la igualdad de trato, utilizando también planes de acción para abordar cualquier desigualdad salarial por motivos de género, con actuaciones concretas y el seguimiento de los resultados a escala empresarial, sectorial, nacional y de la UE;

33. Pide a la Comisión que, tras su informe sobre la aplicación de la Directiva refundida y la presente Resolución, revise la Directiva 2006/54/CE refundida, como ya solicitó el Parlamento en su Resolución de 24 de mayo de 2012, que contiene recomendaciones claras y específicas;

34. Subraya que los sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos, así como la transparencia salarial, son medidas indispensables para fomentar la igualdad de trato; pide, en este sentido, a la Comisión que incluya estas medidas en la propuesta que presente sobre una nueva directiva que sustituya a la Directiva refundida; destaca que solo un planteamiento armonizado será compatible con la libre circulación de trabajadores, como libertad europea básica;

35. Destaca la necesidad de encontrar un método de evaluación de los puestos de trabajo carente de prejuicios de género, que permita compararlos entre sí teniendo en cuenta su importancia y complejidad, con vistas a determinar la posición relativa de cada puesto de trabajo con respecto a otro en un sector u organización, independientemente de que esté ocupado por un hombre o una mujer;

36. Pide que se garantice una representación de género equilibrada en los consejos de administración de las empresas;

37. Pide a la Comisión que introduzca en la nueva directiva auditorías salariales obligatorias en relación con las empresas que cotizan en una bolsa de valores de los Estados miembros de la UE, excepto las pequeñas y medianas empresas (pymes), para hacer hincapié en la brecha retributiva entre mujeres y hombres, y que incorpore sanciones a escala de la UE por las que se excluya de la contratación pública de bienes y servicios financiada con cargo al presupuesto de la UE a aquellas empresas que no cumplan sus responsabilidades en lo relativo a la igualdad de género; pide a los Estados miembros que hagan lo mismo con las empresas financiadas con subvenciones públicas;

38. Pide a los Estados miembros que actúen de una manera ejemplar en lo relativo a la lucha contra la remuneración desigual de las mujeres que ocupan cargos gubernamentales, en instituciones públicas y en empresas públicas en general;

39. Pide a la Comisión que introduzca normas y controles comunes para garantizar la independencia y la efectividad de los organismos nacionales para la igualdad;

40. Pide a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para que las víctimas de la desigualdad de trato y la discriminación, en particular las víctimas de distintos tipos de discriminaciones, tengan derecho a una compensación proporcionada, con arreglo a las disposiciones legislativas en vigor;

41. Insta a los Estados miembros a que adopten las medidas necesarias para garantizar la inversión de la carga de la prueba, de modo que corresponda siempre al empleador probar que las diferencias de trato no son resultado de ningún factor de discriminación;

Jueves 8 de octubre de 2015

42. Insiste en que es necesario incrementar los esfuerzos a nivel nacional y de la UE para luchar contra la persistencia de los estereotipos, mediante campañas de sensibilización dirigidas a todos los estratos de la sociedad, una mayor implicación de los medios de comunicación, estrategias para motivar a las mujeres a elegir carreras y profesiones en las que están menos representadas, y la integración de las cuestiones de género en la educación y la formación profesional;
43. Subraya que únicamente la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato puede conllevar una mejora real de la situación de las mujeres en el mercado laboral y que ello requiere una voluntad política real y una cooperación estratégica entre distintos agentes a escala europea, nacional, sectorial y organizativa; pide, en este sentido, a la Comisión Europea que elabore una estrategia activa con puntos de referencia, hitos y objetivos en el tiempo para la reducción de los índices de desigualdad en el ámbito de empleo y desocupación tal y cómo se ha hecho en otros ámbitos con éxito como, por ejemplo, en relación con la reducción de los accidentes de tráfico en la UE;
44. Pide a los Estados miembros que apliquen activamente una planificación presupuestaria que tenga en cuenta las cuestiones de género para impulsar la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral; pide a la Comisión que fomente el intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la planificación presupuestaria desde una perspectiva de género;
45. Hace hincapié en la importancia de adoptar medidas positivas que fomenten la incorporación de la mujer a la toma de decisiones políticas y económicas; señala que el uso de cuotas vinculantes ha resultado ser uno de los mejores métodos para lograr dicho objetivo;
46. Señala que también son necesarias medidas positivas para incentivar la participación del género menos representado en determinadas profesiones donde existe una clara segregación horizontal basada en el género;
47. Pide a la Comisión que considere los factores que provocan la brecha pensional y que evalúe la necesidad de adoptar medidas específicas para reducir esta brecha a escala nacional y de la UE, empleando también medidas legislativas o no legislativas;
48. Pide a los Estados miembros y a la Comisión Europea que adopten medidas adecuadas para reducir la brecha pensional entre hombres y mujeres como consecuencia directa de la brecha retributiva entre hombres y mujeres y que evalúen el impacto de los nuevos regímenes de pensiones en diferentes categorías de mujeres, prestando particular atención a los contratos a tiempo parcial y atípicos;
49. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en todas las políticas de la UE y en todos los programas nacionales pertinentes, en particular cuando tienen por objeto la erradicación de la pobreza;
50. Pide a la Comisión que lleve a cabo un estudio para comparar la situación respectiva de las madres trabajadoras, las madres que eligen ocuparse del hogar y las mujeres sin hijos para esclarecer el lugar que ocupa cada uno de estos grupos de mujeres en el mercado laboral, analizando, en particular, los niveles de empleo, la brecha retributiva y pensional y el desarrollo profesional;
51. Subraya la importancia de contar con indicadores cuantitativos y cualitativos comparables y disponibles en cantidad y calidad adecuadas, así como estadísticas basadas en el género, para asegurar la aplicación y el seguimiento de la Directiva, y recuerda en este sentido el papel del Instituto Europeo de la Igualdad de Género; pide a los Estados miembros que faciliten a Eurostat estadísticas anuales de gran calidad sobre la brecha retributiva entre mujeres y hombres para que resulte posible evaluar los avances en toda la Unión Europea;
52. Pide a la Comisión que lleve a cabo un estudio sobre cómo afectan los procedimientos relacionados con el reconocimiento oficial de la reasignación de género de una persona, o la ausencia de dichos procedimientos, a la situación de las personas transgénero en el mercado laboral, en particular en lo relativo al acceso al empleo, al nivel de remuneración, al desarrollo profesional y a las pensiones;

Jueves 8 de octubre de 2015

53. Señala que las recomendaciones específicas por país, formuladas en el marco del Semestre Europeo, deberían presentar objetivos para reducir la brecha retributiva y pensional entre mujeres y hombres y la discriminación y el riesgo de pobreza senil femenina, así como aplicar de modo eficaz los principios relativos a la igualdad de trato;

54. Pide a la Comisión que estudie con atención la situación del empleo de las mujeres en el sector terciario, la economía social y la economía colaborativa, y que le presente cuanto antes una estrategia para impulsar y proteger el empleo y la posición de las mujeres en estos sectores;

55. Pide a los Estados miembros que redoblen sus esfuerzos para luchar contra el trabajo no declarado y los puestos de trabajo precarios; destaca los elevados niveles de trabajo no declarado llevado a cabo por mujeres, que inciden negativamente en los ingresos, la cobertura y la protección de la seguridad social de las mujeres y que también tienen un efecto negativo en los niveles del PIB en la UE; subraya la necesidad de tratar de manera particular la cuestión del trabajo doméstico, que desempeñan fundamentalmente las mujeres, ya que se trata de un trabajo que suele inscribirse en el sector informal, está singularizado y que, por su naturaleza, es invisible, que exige, por lo tanto, la elaboración de medidas específicas para abordarlo de manera eficaz; lamenta, además, el abuso de las formas contractuales atípicas, incluidos los contratos de «cero horas», con el objetivo de eludir el cumplimiento de las obligaciones en materia de empleo y protección social; lamenta que haya aumentado el número de mujeres con empleo atrapadas en situaciones de pobreza;

56. Destaca que la Comisión debe proponer la adopción de medidas para: a) reducir la brecha retributiva por motivos des diferencias de género en los salarios; b) incrementar la independencia económica de las mujeres; c) mejorar la accesibilidad de las mujeres al mercado laboral y su progresión profesional; d) aumentar de manera fundamental la igualdad en la toma de decisiones; y e) suprimir las estructuras y prácticas discriminatorias relacionadas con el género;

o

o o

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