

Jueves, 30 de enero de 2020

P9_TA(2020)0025

Brecha salarial de género**Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP))**

(2021/C 331/02)

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE),
- Vistos los artículos 8, 151, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular sus disposiciones en materia de igualdad de género,
- Vistos los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos,
- Visto el pilar europeo de derechos sociales, en particular sus principios 2, 3, 6, 9 y 15,
- Vistos la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en particular los Objetivos 1, 5, 8 y 10, así como sus respectivos indicadores y metas,
- Visto el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT de 2019,
- Vista la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia ⁽¹⁾,
- Vista la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, presentada por la Comisión (COM(2010)0491),
- Visto el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, presentado por la Comisión,
- Visto el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, presentado por la Comisión (COM(2017)0678),
- Visto el informe de la Comisión de 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea,
- Vistas la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ⁽²⁾, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo ⁽³⁾,
- Visto el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género y, en particular, el informe sobre el Índice de 2019,
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 7 de marzo de 2011, sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) ⁽⁴⁾,

⁽¹⁾ DO L 69 de 8.3.2014, p. 112.

⁽²⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽³⁾ DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

⁽⁴⁾ DO C 155 de 25.5.2011, p. 10.

Jueves, 30 de enero de 2020

- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 18 de junio de 2015, sobre la igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones,
 - Vistas las Conclusiones del Consejo, de 13 de junio de 2019, sobre políticas y medidas clave destinadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres,
 - Vistas las Conclusiones del Consejo, de 10 de diciembre de 2019, sobre economías que fomentan la igualdad género en la UE: perspectivas de futuro,
 - 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 ⁽⁵⁾,
 - Vista su Resolución, de 26 de mayo de 2016, sobre pobreza y perspectiva de género ⁽⁶⁾,
 - Vista su Resolución, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales ⁽⁷⁾,
 - Vista su Resolución, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones ⁽⁸⁾,
 - Vista su Resolución, de 3 de octubre de 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE ⁽⁹⁾,
 - Vista su Resolución, de 16 de noviembre de 2017, sobre la lucha contra las desigualdades para impulsar la creación de empleo y el crecimiento ⁽¹⁰⁾,
 - Visto el artículo 132, apartado 2, de su Reglamento interno,
- A. Considerando que la igualdad de género es uno de los principios comunes y fundamentales de la Unión Europea, consagrado en el artículo 2 y en el artículo 3, apartado 3, del TUE, en el artículo 8 del TFUE y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales; que el artículo 157 del TFUE establece expresamente que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; que la independencia económica es un requisito previo esencial para la autorrealización de mujeres y hombres, y que garantizar la igualdad de acceso a los recursos financieros es fundamental para el proceso de consecución de la igualdad de género;
- B. Considerando que el principio 2 del pilar europeo de derechos sociales establece que «la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluso en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional», y que «las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente»;
- C. Considerando que en la Recomendación de la Comisión de 2014 se esbozaba un conjunto de medidas básicas para ayudar a los Estados miembros a mejorar la transparencia y reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres; que estas medidas incluían el derecho de los trabajadores a obtener información sobre los niveles salariales, la información sobre el salario, las auditorías salariales, la negociación colectiva, las estadísticas y los datos administrativos, la protección de datos, una aclaración del concepto de trabajo de igual valor, los sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo, el apoyo a los organismos de fomento de la igualdad, un seguimiento y ejecución coherentes de las soluciones, y las actividades de sensibilización;
- D. Considerando que en la Unión Europea los ingresos de las mujeres son desproporcionadamente más bajos que los de los hombres; que, según las últimas cifras de la Comisión, la brecha de género en la Unión en lo que respecta a la remuneración por hora es del 16 %, aunque varía considerablemente de un Estado miembro a otro; que la brecha salarial de género se eleva al 40 % cuando se tienen en cuenta las tasas de empleo y la participación general en el mercado de trabajo; que, mientras que solo el 8,7 % de los hombres de la Unión trabaja a tiempo parcial, casi un tercio de las mujeres de la Unión (31,3 %) lo hace; que existe una correlación negativa específica entre la feminización de una ocupación y el nivel de los salarios, según se desprende de la disminución de los salarios medios en las empresas en las que el 65 % o más de los trabajadores son mujeres;

⁽⁵⁾ DO C 264 E de 13.9.2013, p. 75.

⁽⁶⁾ DO C 76 de 28.2.2018, p. 93.

⁽⁷⁾ DO C 242 de 10.7.2018, p. 24.

⁽⁸⁾ DO C 331 de 18.9.2018, p. 60.

⁽⁹⁾ DO C 346 de 27.9.2018, p. 6.

⁽¹⁰⁾ DO C 356 de 4.10.2018, p. 89.

Jueves, 30 de enero de 2020

- E. Considerando que por brecha salarial de género se entiende la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres; que alrededor de dos tercios de la brecha salarial de género no pueden explicarse por diferencias de género en los atributos del mercado de trabajo, como la edad, la experiencia y la educación, la categoría profesional o el tiempo de trabajo, y otros atributos observables, lo que revela un factor claramente discriminatorio y pone de relieve que la discriminación de género se cruza también con múltiples formas de discriminación; que es fundamental aplicar un enfoque intersectorial para comprender las múltiples formas de discriminación que agravan la brecha salarial de género para las mujeres con una combinación de identidades y la intersección del factor de género con otros factores sociales;
- F. Considerando que el empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para eliminar la brecha salarial de género; que la adopción de medidas en este ámbito no es solo una cuestión de equidad, sino también un imperativo económico, ya que la pérdida económica resultante de la brecha de género en el empleo asciende a unos 370 000 millones de euros al año ⁽¹¹⁾; que el hecho de no pagar de forma equitativa a las mujeres limita su capacidad para alcanzar la independencia económica y, por tanto, su capacidad para vivir con plena autonomía; que, según el Instituto de Investigación de Políticas de la Mujer, la tasa de pobreza entre las mujeres trabajadoras podría reducirse del 8,0 % al 3,8 % si se les pagara lo mismo que a los hombres; que 2,5 millones de los 5,6 millones de niños que viven en la pobreza hoy en día saldrían de ella si se colmase la brecha salarial de género;
- G. Considerando que la brecha de género en los ingresos mensuales brutos entre trabajadores de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años (7 %) era más de cinco veces menor que entre trabajadores de 65 años o más (brecha de género del 38 %); que también existe una «brecha salarial de maternidad», con una brecha salarial entre las mujeres con y sin hijos a cargo, así como entre madres y padres; que la pobreza se concentra sobre todo en familias en las que las mujeres son la única fuente de ingresos, con un 35 % de madres solas en la Unión en riesgo de pobreza en 2017, frente al 28 % de padres solos ⁽¹²⁾;
- H. Considerando que los cuidados son un pilar fundamental de nuestra sociedad y son desempeñados en gran medida por mujeres; que este desequilibrio se refleja en la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres; 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 esto se refleja en la segregación del mercado de trabajo y en la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, con salarios por hora inferiores, con interrupciones en su carrera profesional y con menos años de empleo; que este trabajo a menudo no se paga ni es valorado adecuadamente por la sociedad, a pesar de que tiene una enorme importancia social y contribuye al bienestar social;
- I. Considerando que más de la mitad de las mujeres con discapacidad en edad laboral están económicamente inactivas; que en todos los Estados miembros la tasa de privación material grave de las mujeres con discapacidad es más elevada que la de las mujeres sin discapacidad;
- J. Considerando que es necesario defender los derechos de las mujeres, tanto en la legislación como en la vida, y tomar medidas para combatir todas las formas de explotación, violencia, opresión y desigualdad entre mujeres y hombres;
- K. Considerando que las ramificaciones de la brecha salarial de género incluyen una brecha de género del 37 % en los ingresos por pensiones, una situación que persistirá durante las próximas décadas, y un nivel desigual de independencia económica entre hombres y mujeres, con una de cada cinco trabajadoras de la Unión dentro del grupo salarial más bajo, frente a uno de cada diez hombres; que la reducción de la brecha en materia de pensiones también es una cuestión de solidaridad intergeneracional;
- L. Considerando que esta diferencia en las pensiones proviene de las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral de las mujeres y de los períodos de ausencia del mercado laboral que se imponen a las mujeres como consecuencia de múltiples formas de desigualdad y discriminación, así como de retribuciones más bajas y discriminación salarial; que, para superar las desigualdades en materia de pensiones y proteger y aumentar las pensiones en general, es imprescindible que los sistemas de seguridad social sigan formando parte de la esfera pública e integren los principios de solidaridad y redistribución, así como hacer denodados esfuerzos para luchar contra el trabajo precario y no regulado;

⁽¹¹⁾ Mascherini, M., Bisello, M. y Rioboo Leston, I.: *La brecha de género en el empleo: retos y soluciones*, Eurofound, 2016.

⁽¹²⁾ Según la ficha temática del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, sobre pobreza, género y progenitores solos en la UE, en la que se incluyen las cifras de las estadísticas de la Unión Europea sobre renta y condiciones de vida (EU-SILC) de 2014.

Jueves, 30 de enero de 2020

- M. Considerando que la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas tienen consecuencias exponencialmente perjudiciales para las mujeres a lo largo de toda su vida, culminando con una brecha de género en materia de pensiones que actualmente es de más del doble de la brecha salarial; que el riesgo de pobreza aumenta considerablemente a lo largo de la vida, revelando gradualmente los efectos acumulados de las desigualdades de remuneración; que la pobreza entre los mayores de 75 años se concentra sistemáticamente en las mujeres, debido principalmente al impacto de las tareas de cuidados generizadas no remuneradas, las diferencias de salario y de tiempo de trabajo a lo largo de la vida, con las pensiones más bajas que se derivan de ello, las diferencias en las edades de jubilación de hombres y mujeres en algunos Estados miembros, así como el hecho de que las mujeres de mayor edad viven solas;
- N. Considerando que la Directiva 2006/54/CE ha contribuido a la mejora de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, pero no ha conllevado ninguna transformación en profundidad de la legislación destinada a eliminar la brecha salarial en muchos Estados miembros;
- O. Considerando que la transparencia salarial puede desempeñar un papel fundamental para garantizar que se produzcan progresos significativos cuando se aborde la brecha salarial de género, ya que ayuda a poner de manifiesto la infravaloración del trabajo de las mujeres y a subrayar la segmentación generizada del mercado de trabajo, en particular mediante el uso de herramientas que proporcionan criterios objetivos para una evaluación y una comparabilidad neutrales en cuanto al género del valor del trabajo en diferentes empleos y sectores;
- P. Considerando que es fundamental contar con métodos de evaluación de los puestos de trabajo carentes de sesgo de género, que permitan compararlos entre sí teniendo en cuenta su importancia y complejidad, a fin de determinar la posición de un puesto de trabajo con respecto a otro en un sector u organización determinados, independientemente de que esté ocupado por un hombre o una mujer;
- Q. Considerando que el riesgo de pobreza y un menor grado de autonomía financiera provocados por las diferencias salariales y de pensiones por razón de género exponen a las mujeres a la violencia de género, y en particular a la violencia doméstica, lo que les hace más difícil salir de una relación abusiva; que, según las Naciones Unidas, el 35 % de las mujeres de todo el mundo sufren en algún momento acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo o acoso con graves consecuencias en términos de aspiraciones personales y profesionales, lo que resulta perjudicial para su autoestima y su posición negociadora con vistas a una remuneración más equitativa;
- R. Considerando que las causas de la brecha salarial de género son numerosas e incluyen factores tanto estructurales como culturales: por un lado, mercados laborales y sectores con segregación por género, falta de opciones y servicios para conciliar la vida familiar y la vida profesional —siendo las mujeres las principales cuidadoras de los hijos y de otras personas dependientes—, y la persistencia de los «techos de cristal» que impiden a las mujeres llegar a la cima de sus carreras profesionales y percibir por tanto las máximas remuneraciones; por otro lado, los estereotipos de género sobre las funciones y aspiraciones de las mujeres, el sesgo de género en las estructuras salariales y en las instituciones que fijan las remuneraciones, y las arraigadas expectativas sobre el papel de las mujeres como madres, que provocan interrupciones en la carrera profesional o el paso a regímenes de tiempo parcial, así como una falta de transparencia salarial;
- S. Considerando que las causas de la brecha salarial y de las diferencias en materia de pensiones y otras remuneraciones por razón de género son numerosas y estructurales y están a menudo interrelacionadas; que estas causas pueden dividirse en dos componentes: uno que puede «explicarse» claramente por los rasgos diferenciales de mujeres y hombres frente al mercado laboral, y un segundo que sigue sin encontrar una «explicación» clara que obedezca a dichos rasgos, siendo este último el componente principal de la brecha salarial de género en casi todos los países del mundo;
- T. Considerando que entre estas diferencias «laborales» entre hombres y mujeres se cuentan la edad, la experiencia, el nivel de formación, el sector laboral o el horario de trabajo; que estas diferencias se reflejan en el hecho de que las mujeres trabajan con mayor frecuencia a tiempo parcial, se enfrentan al techo de cristal empresarial, trabajan en puestos y sectores de mayor presencia femenina y peor remunerados o deben con frecuencia asumir la responsabilidad principal del cuidado de sus familias en virtud de las normas sociales generizadas, lo que les resta tiempo para su trabajo remunerado; que el componente «no explicado», de mayor peso, puede atribuirse a los estereotipos de género, a la discriminación salarial y a la frecuente infravaloración de los trabajos con mayor presencia femenina, que puede ser tanto directa como indirecta y sigue siendo un fenómeno oculto que debe abordarse de manera más eficaz;
- U. Considerando que, a pesar de que las mujeres representan casi el 60 % de los titulados en la Unión, continúan estando desproporcionadamente infrarrepresentadas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y en carreras digitales; que, en consecuencia, la desigualdad en las profesiones está adoptando nuevas formas y, a pesar de la inversión en educación, las mujeres jóvenes tienen dos veces más posibilidades de permanecer económicamente inactivas que los hombres jóvenes;

Jueves, 30 de enero de 2020

1. Recuerda que la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo equivalente es uno de los principios fundamentales de la Unión, y que los Estados miembros tienen la obligación de erradicar la discriminación por razón de sexo con respecto a todos los aspectos y condiciones de la retribución para un mismo trabajo o para un trabajo equivalente; lamenta profundamente que continúe persistiendo la brecha salarial de género para un trabajo de igual valor y que apenas se haya registrado una mejora mínima en la media de la Unión en la última década;
2. Pide a la Comisión que presente una nueva y ambiciosa estrategia de la Unión para la igualdad de género basándose en la estrategia y el compromiso estratégico anteriores y que incluya medidas vinculantes sobre la brecha salarial de género y la transparencia salarial, así como objetivos y procesos de seguimiento claros para promover la igualdad de género y medir los avances en su consecución, en particular en lo que se refiere a las diferencias en materia de ingresos y pensiones por razón de género y a la promoción de mujeres y hombres como perceptores de ingresos y como cuidadores en condiciones de igualdad;
3. Recuerda que la brecha salarial de género y sus causas tienen consecuencias exponencialmente perjudiciales para las mujeres a lo largo de su vida y culminan en una brecha de género en materia de pensiones que es más de dos veces superior a la brecha salarial; recuerda que las mujeres están más expuestas que los hombres al riesgo de pobreza en la vejez, debido a las diferencias acumuladas a lo largo de la vida en lo tocante a la remuneración y el tiempo de trabajo, a las diferentes edades de jubilación aplicables a hombres y mujeres en algunos Estados miembros, y al hecho de que las mujeres de mayor edad viven solas; pide a los Estados miembros que apliquen medidas específicas para luchar contra el riesgo de pobreza al que están expuestas las mujeres de mayor edad, incrementando las pensiones pero ofreciendo también ayudas sociales; afirma que, además de la promoción de una normativa laboral basada en el refuerzo de los derechos laborales, el trabajo regulado y la prohibición del trabajo precario, debe restablecerse, defenderse y promoverse la negociación colectiva como instrumento determinante para superar las desigualdades, en particular en lo tocante a los salarios, pero también en la defensa y consolidación de los derechos laborales;
4. Pide una revisión inmediata y una puesta al día ambiciosa del Plan de Acción sobre la brecha salarial de género, a más tardar a finales de 2020, que establezca objetivos claros para que los Estados miembros reduzcan la diferencia de retribución entre hombres y mujeres en los próximos cinco años y garantice que dichos objetivos se tengan en cuenta en las recomendaciones específicas por país; destaca, en particular, la necesidad de incluir una perspectiva intersectorial en el nuevo Plan de Acción; pide a la Comisión que, en el marco del Plan de Acción, preste especial atención a los factores que propician la brecha de pensiones y que evalúe la necesidad de adoptar medidas específicas para reducir esta brecha a escala nacional y de la Unión;
5. Pide a los Estados miembros que intensifiquen sus esfuerzos para reducir la brecha salarial de género haciendo cumplir rigurosamente el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor no solo por medio de la legislación y las medidas de lucha contra la discriminación salarial sino también restableciendo, promoviendo y defendiendo la negociación colectiva; pide, además, que se adopten medidas contra la segregación vertical y horizontal en el empleo y las prácticas discriminatorias en las decisiones relativas a la contratación y la promoción; pide que se adopten medidas que incrementen la protección social en los ámbitos de la maternidad, el desempleo, las enfermedades, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
6. Acoge con satisfacción el compromiso de la presidenta de la Comisión y de la comisaria de Igualdad de presentar propuestas para la introducción de medidas de transparencia salarial vinculantes en los primeros cien días del mandato de la Comisión; considera que la futura Directiva debe incluir políticas estrictas en materia de aplicación para las personas que no cumplan, y que debe aplicarse tanto a los sectores público y privado, teniendo debidamente en cuenta las especificidades de las pequeñas y medianas empresas (pymes), como a todos los elementos de la remuneración, y tener un amplio ámbito de aplicación; pide a la Comisión que considere la posibilidad de adoptar medidas concretas basadas en su Recomendación de 2014; como a) la definición clara de criterios para evaluar el valor del trabajo, b) sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos, c) auditorías e informes sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres para garantizar la igualdad salarial, d) el derecho de los trabajadores a solicitar información completa sobre el salario y el derecho a una reparación, y e) unos objetivos claros para el rendimiento de las empresas en materia de igualdad; cree firmemente que estas medidas son necesarias para identificar casos de discriminación salarial de manera que los trabajadores puedan tomar decisiones con conocimiento de causa y adoptar medidas en su caso; pide a la Comisión que en la futura legislación sobre transparencia salarial promueva el papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva a todos los niveles (nacional, sectorial, local y empresarial);
7. Pide a la Comisión que complete la iniciativa relativa a la transparencia salarial desarrollando, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, e introduciendo directrices para sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos y para la definición de unos criterios claros (por ejemplo, cualificaciones, nivel de responsabilidad, cargas físicas y

Jueves, 30 de enero de 2020

psicológicas, distribución de turnos, etc.) de evaluación del valor del trabajo, posibilitando así la comparación del valor del trabajo en diferentes empleos y sectores, con el fin de obtener una remuneración más equitativa del trabajo en los sectores dominados por las mujeres, que suele estar peor valorado y, por tanto, no está tan bien remunerado como el trabajo en sectores dominados por los hombres;

8. Pide a la Comisión que tome la actual revisión del funcionamiento y la aplicación de la legislación de la UE en materia de igualdad de retribución y el principio de igualdad de retribución como base para su acción, y que presente a su debido tiempo una revisión de la Directiva 2006/54/CE con el fin de actualizar y mejorar la legislación vigente sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica, de mejorar el cumplimiento en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y de incluir la prohibición de toda discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o la reasignación de género; pide que se mejore el acceso a la justicia y se refuercen los derechos procesales para luchar contra la discriminación salarial;

9. Recuerda que el Informe de la Comisión de 2017 sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia (COM(2017)0671) concluyó que las medidas no eran eficaces y que su aplicación era inadecuada; acoge con satisfacción, por tanto, el compromiso asumido por la presidenta de la Comisión en sus orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea (2019-2024) en el sentido de que el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo sea el principio fundamental de una nueva estrategia europea de género, y se congratula asimismo de que se reconozca que la igualdad de género es un componente fundamental del crecimiento económico, así como una cuestión de derechos fundamentales y de equidad;

10. Reitera su llamamiento para que el pilar europeo de derechos sociales, que promueve la convergencia al alza, sea una realidad a nivel tanto de la Unión como de los Estados miembros, a fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de defender el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo equivalente; destaca que colmar la brecha de género debe ser un objetivo específico del programa sucesor de la Estrategia Europa 2020;

11. Pide a los Estados miembros que redoblen sus esfuerzos para colmar definitivamente la brecha salarial de género, aplicando estrictamente el principio de igualdad de retribución, velando por que los salarios de los trabajadores a tiempo parcial estén en consonancia con el equivalente a tiempo completo, adoptando legislación que aumente la transparencia salarial y mejorando la claridad jurídica para detectar los sesgos de género y la discriminación en las estructuras salariales, combatiendo la segregación en el empleo, ya sea vertical u horizontal, y combatiendo los prejuicios empresariales en las decisiones de contratación y de promoción;

12. Hace hincapié en que el acceso al empleo y las condiciones que lo facilitan son fundamentales para garantizar la emancipación e independencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, desde el trabajo hasta la participación social, económica y política, entre otros aspectos; considera que el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres y la promoción de los derechos de la mujer representan una senda de progreso social para la sociedad en su conjunto, permitiendo al mismo tiempo la mejora de la situación socioeconómica de las mujeres;

13. Insta a los Estados miembros a que inviertan adecuadamente en el suministro, la accesibilidad, la asequibilidad y la calidad de los servicios formales de educación y cuidados de primera infancia, recurriendo a los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en consonancia con los objetivos de Barcelona, y a que inviertan en servicios de asistencia de larga duración y en acuerdos laborales favorables a la familia a fin de garantizar la participación igualitaria y permanente de las mujeres en el mercado laboral ofreciendo una flexibilidad adecuada para ayudar a promover el incremento de las tasas de empleo entre las mujeres; reitera que para combatir el riesgo de pobreza entre las mujeres de edad avanzada, así como para abordar las causas de la brecha salarial de género, los Estados miembros deben velar por que se tomen medidas adecuadas para las mujeres de edad avanzada, incluidas medidas como cotizaciones por los períodos dedicados a cuidados, pensiones mínimas adecuadas, prestaciones de supervivencia y permisos familiares para los hombres, con el fin de evitar la feminización de la pobreza; pide al Consejo que introduzca objetivos para el cuidado de las personas de edad avanzada y de las personas dependientes similares a los consignados en los objetivos de Barcelona para el cuidado de los niños;

14. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que apliquen políticas que promuevan el empleo de las mujeres y su independencia económica, incluyendo políticas que promuevan la integración en el mercado de trabajo de mujeres de grupos marginalizados; pide a los Estados miembros que combatan la segmentación del mercado de trabajo generizada mediante la inversión en educación formal, informal y no formal y en aprendizaje permanente y formación profesional para mujeres, con el fin de garantizar que tengan acceso a empleos de alta calidad y oportunidades de reciclar y perfeccionar

Jueves, 30 de enero de 2020

competencias para responder a la evolución futura del mercado de trabajo; pide, en particular, una mayor promoción del espíritu empresarial, de las asignaturas de CTIM, la educación digital y la alfabetización financiera para las niñas desde una edad temprana para combatir los estereotipos educativos existentes y garantizar que más mujeres accedan a sectores en desarrollo y bien remunerados;

15. Pide a los Estados miembros que garanticen una rápida aprobación y aplicación de la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y a la Comisión que supervise estrechamente sus progresos con vistas al posible informe y estudios complementarios sobre la aplicación de la misma;

16. Toma nota del impacto que la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de liderazgo tiene sobre la brecha salarial de género, y destaca la urgente necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones empresariales y de gestión; pide a los Estados miembros que desbloqueen las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de Directiva relativa a las mujeres en los consejos de administración, ya que podrían contribuir a eliminar el techo de cristal;

17. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que recopilen datos desglosados que permitan evaluar y supervisar mejor los avances en la eliminación de la brecha salarial de género, prestando especial atención a los grupos que experimentan formas múltiples e intersectoriales de discriminación, como las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres romaníes, las mujeres de edad avanzada, las mujeres residentes de regiones rurales y deshabitadas, las madres solteras y las personas LGBTIQ;

18. Destaca la necesidad de seguir mejorando la recopilación de datos desglosados por género en ámbitos tales como el empleo informal, la iniciativa empresarial, el acceso a financiación y a servicios sanitarios, la violencia contra las mujeres y el trabajo no remunerado; hace hincapié en la necesidad de recopilar y utilizar datos y pruebas de calidad para elaborar políticas fundadas y basadas en pruebas; pide a la Comisión y a los Estados miembros que recopilen datos desglosados que permitan evaluar y supervisar mejor los avances en la eliminación de la brecha salarial de género, prestando especial atención a los grupos que experimentan formas múltiples e intersectoriales de discriminación, como las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes y las pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres romaníes, las mujeres de edad avanzada, las madres solteras y las personas LGBTIQ;

19. Pide a la Comisión que asocie a los interlocutores sociales en el desarrollo de nuevas políticas destinadas a colmar la brecha salarial de género; pide, en este contexto, a los interlocutores sociales que participen en debates y trabajen conjuntamente para abordar la brecha salarial, inclusive a través de medidas de acción positiva, así como que colaboren con las organizaciones de la sociedad civil con el fin de implicar activamente en la opinión pública, puesto que colmar la brecha salarial de género es una prioridad universal;

20. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que intensifiquen su labor de lucha contra el trabajo precario, desempeñado fundamentalmente por mujeres, y la feminización de la pobreza; destaca los elevados niveles de trabajo no declarado realizado por las mujeres, lo que tiene un impacto negativo en sus ingresos, su cobertura de seguridad social y su protección social, y pide a los Estados miembros que ratifiquen el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011;

21. Pide a los Estados miembros que refuercen la protección de la maternidad, la paternidad y la parentalidad en la legislación laboral, en particular incrementando la duración de los permisos, garantizando que se remuneran en su totalidad y reduciendo el número de horas de trabajo durante la lactancia, así como mediante la adopción de medidas adecuadas para hacer cumplir dicha protección, pero también invirtiendo en la creación de una red pública gratuita de servicios de educación y cuidados de la primera infancia y de cuidados de larga duración; señala que la falta de disponibilidad, el coste prohibitivo y la ausencia de infraestructuras suficientes de servicios de atención infantil de calidad siguen siendo un obstáculo importante, sobre todo, para una participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el empleo;

22. Reconoce que la violencia de género y el acoso pueden verse exacerbados también por la brecha salarial de género, ya que las víctimas se ven a menudo obligadas a aceptar empleos peor remunerados como consecuencia de entornos de trabajo hostiles; pide a los Estados miembros que firmen y ratifiquen el Convenio de la OIT de 2019 sobre la violencia y el acoso e introduzcan medidas eficaces para definir, prevenir y prohibir la violencia y el acoso en el trabajo, incluidos mecanismos de resolución de reclamaciones y litigios seguros y eficaces, apoyo, servicios y vías de recurso;

23. Pide a la Comisión que predique con el ejemplo y en el Día Europeo de la Igualdad Salarial presente un análisis completo de la brecha salarial de género en las instituciones de la Unión;

24. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.
