

Jueves, 20 de septiembre de 2001

9. Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

A5-0275/2001

Resolución del Parlamento Europeo sobre igual salario a igual trabajo (2000/2312(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 2, el apartado 2 del artículo 3 y los apartados 1 y 3 del artículo 141 del Tratado CE,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular el apartado 1 del artículo 21 y el artículo 23,
- Vistos los artículos 2 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948,
- Vista la Convención de 1951 (nº 100) sobre igualdad de retribución y la Recomendación nº 90 de la OIT,
- Vista la letra d) del apartado 1 del artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979,
- Vista la sección V de la Agenda de política social, suscrita por el Consejo Europeo de Niza de los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000,
- Vistas las conclusiones de la Presidencia de la reunión ministerial informal de Ministros de Igualdad de Oportunidades y Seguridad Social que tuvo lugar en Norrköping los días 21 a 23 de enero de 2001,
- Vista la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ⁽¹⁾,
- Vista la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005) ⁽²⁾,
- Vista su Resolución de 21 de septiembre de 1995 sobre la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁽³⁾,
- Vista su Resolución de 13 de febrero de 1996 sobre el Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor ⁽⁴⁾,
- Vista su Resolución de 12 de junio de 1997 sobre la Comunicación de la Comisión relativa a un Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor (COM(1996) 336 – C4-0460/1996) ⁽⁵⁾,
- Vista su Resolución de 16 de septiembre de 1997 sobre el Informe anual de la Comisión: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea, 1996 (COM(1996) 650 – C4-0084/1997) ⁽⁶⁾,
- Vista su Resolución de 15 de noviembre de 2000 sobre la propuesta de decisión del Consejo sobre el programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) (COM(2000) 335 – C5-0386/2000 – 2000/0143(CNS)) ⁽⁷⁾,
- Vista su Resolución de 18 de mayo de 2000 sobre el seguimiento de la Plataforma de Acción de Pekín (2000/2020(INI)) ⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

⁽²⁾ DO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

⁽³⁾ DO C 269 de 16.10.1995, p. 146.

⁽⁴⁾ DO C 65 de 4.3.1996, p. 43.

⁽⁵⁾ DO C 200 de 30.6.1997, p. 193.

⁽⁶⁾ DO C 304 de 6.10.1997, p. 45.

⁽⁷⁾ DO C 223 de 8.8.2001, p. 149.

⁽⁸⁾ DO C 59 de 23.2.2001, p. 258.

Jueves, 20 de septiembre de 2001

- Visto el artículo 163 de su Reglamento,
- Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A5-0275/2001),
 - A. Considerando que el abismo salarial entre mujeres y hombres en la UE asciende como media al 28 % y que, tras considerar las diferencias estructurales entre hombres y mujeres en el mercado laboral, como la edad, la formación, la profesión y el modelo de carrera, los sueldos de la mujer siguen siendo inferiores en un 15 % como media a los del hombre,
 - B. Considerando que este abismo salarial del 15 % como media sólo puede explicarse sobre la base de mecanismos de discriminación de valores, lo cual es inaceptable,
 - C. Considerando que, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, se ha desarrollado una normativa sobre la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, cuya ejecución está principalmente en manos de los interlocutores sociales, pero que, según parece, sólo ha contribuido parcialmente a la igualdad de trato en materia salarial de los trabajadores femeninos y masculinos,
 - D. Considerando que en especial la infravaloración de características femeninas durante el proceso de constitución del salario conduce, por una parte, a una discriminación directa en los casos de retribución desigual por trabajo igual y, por otra parte, a una discriminación de valores en los casos de retribución desigual por un trabajo de igual valor,
 - E. Considerando que el material estadístico disponible a nivel europeo sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres está desfasado y es incompleto y que, a este respecto, no se tienen en cuenta tendencias recientes en el mercado laboral, como el surgimiento de nuevos sectores, trabajo atípico e interrupciones de carrera,
 - F. Considerando que se necesitan indicadores a la hora de recoger material numérico, dado que permiten ponderar los factores que determinan las diferencias salariales entre hombres y mujeres,
 - G. Considerando que es imprescindible elucidar las causas y los posibles remedios para el abismo salarial, de modo que pueda desarrollarse una política eficaz,
 - H. Considerando que todo sistema de fijación de remuneraciones está basado en una escala de valores en que se asigna una posición a una función, previa evaluación de los requisitos fundamentales del puesto, pero que dicho proceso no se desarrolla según unos sistemas y procedimientos estandarizados, entre otras causas por falta de conocimientos, experiencia y disposición a prever su coste,
 - I. Considerando que la evaluación de la función constituye un método de ordenar las funciones en una organización laboral según su importancia y que, en este contexto, se ha de evaluar la función y no a la persona,
 - J. Considerando que nunca va a ser posible un método de fijación de salarios totalmente objetivo, puesto que se trata de un proceso de evaluación complejo, en que se sigue el proceso político de elegir, definir, así como ponderar los criterios aplicados,
 - K. Considerando que, sin embargo, sí es posible incluir garantías que fomenten la transparencia y la neutralidad de género y que, a este respecto, un procedimiento analítico de evaluación de los puestos constituye la mejor garantía,
 - L. Considerando que el abismo salarial sólo puede ser reducido mediante una política dual, que, por una parte, ha de mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral y, por otra, ha de suprimir las discriminaciones en el proceso de fijación de los salarios,
 - M. Considerando que se necesita una sinergia de actores y métodos para salvar el abismo salarial y que se han de desarrollar ulteriormente medidas políticas orientadas hacia la supresión de las diferencias estructurales entre hombres y mujeres en el mercado laboral y que faciliten la vertebración del trabajo y de la familia,

Jueves, 20 de septiembre de 2001

- N. Considerando que todo trabajo ha de ser evaluado en función de su mérito y que la segregación en el mercado laboral entre hombres y mujeres con frecuencia tiene como consecuencia que en los sectores femeninos se paga un salario inferior al de los sectores masculinos y que los puestos femeninos reciben un salario inferior al de los puestos masculinos; considerando que ello es absolutamente ilegítimo y que se ha de efectuar una revalorización de los sectores y los puestos femeninos para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres,
- O. Considerando que las negociaciones colectivas entre los interlocutores sociales constituyen la base principal del proceso de determinación de salarios y que los interlocutores sociales han de desempeñar una función importante a la hora de salvar el abismo salarial,
- P. Considerando que, por desgracia, los negociadores conceden una prioridad insuficiente a esta cuestión del abismo salarial y que con frecuencia dedican una preocupación excesiva al precio de coste de reformas del proceso de fijación de salarios orientadas hacia la neutralidad de género,
- Q. Considerando que en los órganos de toma de decisiones de los interlocutores sociales se registra una grave infrarrepresentación de la mujer, lo que crea una situación en que la mujer carece de conocimientos suficientes para una evaluación de puestos basados en la neutralidad de género y en que el hombre carece de sensibilidad hacia esta problemática,
1. Reconoce los esfuerzos de la Comisión destinados a realizar la igualdad de retribución para hombres y mujeres en los últimos decenios pero constata que, a pesar de todas las iniciativas, persiste el abismo salarial y no disminuye significativamente, por lo que llega a la conclusión de que se han de intensificar los esfuerzos, tanto a nivel europeo como a nivel nacional;
 2. Considera que el objetivo fijado en el Consejo Europeo de Lisboa de que la tasa de actividad de las mujeres en el mercado laboral alcance el 60 % en 2010 no contribuirá a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres si la mayoría de estas mujeres ocupan empleos mal remunerados e infravalorados; destaca la importancia de la formación en todas sus formas y modalidades como instrumento trascendente de cara a la consecución de la igualdad;
 3. Felicita a la Comisión por la creación de un grupo de expertos para mejorar la recogida de datos estadísticos; destaca, no obstante, que dichos datos deberán desglosarse por género y sector, incluyendo sectores tales como el público, así como la mayor parte de las formas atípicas de trabajo en donde predominan las mujeres y sobre las que existen pocos datos; destaca, no obstante, que no es suficiente aplicar indicadores descriptivos y desea que se creen y se utilicen en mayor medida también los indicadores explicativos como, por ejemplo, la repercusión en el salario de la combinación trabajo y vida familiar;
 4. Apoya la iniciativa de la Presidencia belga para considerar prioritaria, en el marco del seguimiento del programa de acción de Pekín, la igualdad de retribución para hombres y mujeres;
 5. Insiste en que se completen los datos y la investigación existentes, sobre todo en cuanto a las causas y los remedios del persistente abismo salarial entre hombres y mujeres en la UE, y expresa asimismo su deseo de que se efectúe un estudio sobre todos los factores que inciden en el salario y sobre la función que desempeñan al respecto los mecanismos de fijación de salarios;
 6. Desea que en el estudio de viabilidad sobre la creación de un instituto europeo para cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres (Instituto del género) se examine qué función puede desempeñar este observatorio, tanto en la recogida de datos estadísticos como en la realización de investigaciones acerca de las causas y los remedios de las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
 7. Pide a la Comisión que examine en qué medida los Estados miembros han logrado:
 - a) esbozar una imagen correcta y completa de las diferencias salariales entre mujeres y hombres,
 - b) incluir en su ordenamiento jurídico nacional sistemas de evaluación de funciones neutral desde el punto de vista de género,
 - c) desarrollar campañas de sensibilización en torno a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor,

Jueves, 20 de septiembre de 2001

- d) movilizar a los interlocutores sociales para que lleven a cabo evaluaciones de puesto neutrales desde el punto de vista de género y para que consideren prioritaria la supresión de las diferencias salariales entre mujeres y hombres,
- e) ejercer ellos mismos una función ejemplar en el sector público y suprimir en este sector la discriminación salarial y las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
8. Hace un llamamiento a los Estados miembros para que intensifiquen en mayor medida sus esfuerzos en todos estos ámbitos y apliquen efectivamente las medidas adoptadas, incitándoles al respecto a desarrollar buenas prácticas para salvar el abismo salarial, intercambiar dichas prácticas y elaborar planes de igualdad salarial y un informe anual que dé cuenta de la evolución en materia de igualdad salarial en sus planes de acción nacionales para el empleo;
9. Considera que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es la principal prioridad en respuesta a las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo y acoge con satisfacción la propuesta del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades de incluir en las Orientaciones en materia de empleo para 2002 unos objetivos temporales concretos a fin de reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres; hace un llamamiento a la Comisión para que, en el marco de la estrategia y las orientaciones en materia de empleo, continúe con su compromiso de combatir el abismo salarial, introduciendo objetivos cuantitativos y temporales concretos, y manifiesta su deseo de que, al revisar los planes nacionales de acción para el empleo, redacte unos verdaderos informes sobre el progreso realizado en materia de igualdad salarial;
10. Insta a los Estados miembros a que aseguren las mejores condiciones para la formación y el acceso al empleo, supriman, especialmente mediante una política de orientación escolar no sexista, la segregación existente en el mercado laboral, desarrollen medidas que reduzcan las diferencias estructurales entre hombres y mujeres en el mercado laboral y permitan la vertebración entre trabajo y familia y el cumplimiento de tareas asistenciales, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres;
11. Acoge con satisfacción el plan de la Comisión de poner en marcha una campaña a escala europea sobre la igualdad de retribución en 2002 e insta a la Comisión a presentar, en relación con esta campaña, una propuesta de revisión y actualización de la Directiva 75/117/CEE sobre la igualdad de retribución, prestando suficiente atención a la problemática de la clasificación de funciones e incluyendo una serie de normas y criterios en anexo que garanticen un sistema de evaluación objetiva desde el punto de vista de género en una forma estandarizada con vistas a reducir las diferencias de retribución salarial entre hombres y mujeres; pide a la Comisión que, en conexión con dicha revisión, también tenga en cuenta la necesidad de coherencia con las disposiciones de las directivas basadas en el artículo 13 del Tratado (Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE) y con la propuesta de directiva que modifica la Directiva 76/207/CEE; pide asimismo a la Comisión que estudie qué otro tipo de medidas o planes podrían ponerse en práctica a este fin, y mediante qué métodos, incluido el fomento de la participación de los interlocutores sociales;
12. Hace un llamamiento a los interlocutores sociales para que, por fin, incluyan la problemática de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la agenda y desarrollen acciones de propia iniciativa que contribuyan a la reducción del abismo salarial y de las desigualdades salariales inherentes al trabajo atípico y a las interrupciones de carrera; insta a los interlocutores sociales a que presten especial atención en esta estrategia a la existencia de guetos femeninos en determinados trabajos de baja remuneración y a los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a altos cargos, el fenómeno denominado «techo de cristal»;
13. Pide a los Estados miembros que insten a los patronos individuales a que elaboren informes anuales en materia de igualdad que incluyan estadísticas sobre los porcentajes de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización, las diferencias de tiempo existentes en materia de ascensos y las diferencias de retribución por un trabajo de igual valor, así como cualquier medida que se haya puesto en práctica para mejorar la igualdad de trato en el lugar de trabajo;
14. Hace un llamamiento a los interlocutores sociales para que evidencien las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como para que aseguren la transparencia en lo referente a las escalas de valores utilizadas en el proceso de fijación de los salarios, para que esta información también pueda utilizarse a fin de desarrollar una política escalonada en que se persigan objetivos concretos, y les pide que apliquen unos sistemas analíticos de evaluación de las funciones;
15. Pide a la Comisión y a los interlocutores sociales que desarrollen una estrategia política global para salvar el abismo salarial entre hombres y mujeres; opina que, además de la revisión de los sistemas de evaluación del puesto de trabajo y clasificación de funciones, también se necesitan medidas relacionadas con la organización del mercado laboral en general, las nuevas formas de trabajo y, entre otros aspectos, el

Jueves, 20 de septiembre de 2001

incremento de las formas de trabajo atípicas, la definición del salario, así como la incidencia de la organización del trabajo en la estructura salarial de la mujer; pide a la Comisión que realice una investigación acerca de las mejores prácticas en los Estados miembros y que proponga, sobre esta base, estrategias de apoyo con el fin de salvar el abismo salarial;

16. Hace un llamamiento a los interlocutores sociales para que un mayor número de mujeres participe en las negociaciones salariales, así como en sus órganos de toma de decisiones y les invita a prever formación y prácticas para todos los trabajadores en torno a sistemas de evaluación de puestos neutral desde el punto de vista de género y a mecanismos de fijación de salarios;

17. Pide a los Estados miembros citados en el punto 5 de la exposición de motivos del informe de su comisión competente como pertenecientes a los últimos de la lista de países de la Unión Europea en términos de igualdad salarial para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor que tomen particularmente nota de la presente resolución y adopten medidas de emergencia para mejorar la posición que ocupan en dicha lista;

18. Insta a los Estados candidatos a la adhesión a desarrollar medidas que reduzcan las diferencias salariales entre hombres y mujeres;

19. Encarga a su Presidenta que transmita la presente resolución al Consejo, a la Comisión, a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros, a los Gobiernos de los países candidatos a la adhesión y a los interlocutores sociales.

10. Acoso en el lugar de trabajo

A5-0283/2001

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 2, 3, 13, 125-129, 136-140 y 143 del Tratado CE,
 - Vistas sus Resoluciones de 13 de abril de 1999 sobre la modernización de la organización del trabajo — Un planteamiento positivo del cambio⁽¹⁾, de 24 de octubre de 2000 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001 — Informe conjunto sobre el empleo 2000⁽²⁾ y de 25 de octubre de 2000 sobre la Agenda de política social⁽³⁾,
 - Vistas las partes relevantes de las conclusiones de los Consejos Europeos de Niza y Estocolmo,
 - Visto el artículo 163 de su Reglamento,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (A5-0283/2001),
- A. Considerando que un 8 % de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses, según una encuesta realizada a 21 500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (con sede en Dublín, y que debemos partir de la base de una cifra de casos desconocidos considerablemente superior,
- B. Considerando que la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento, entre las que la Fundación incluye el acoso moral, presenta grandes diferencias entre los distintos Estados miembros, lo que, siempre según la Fundación, se explica por el hecho de que en algunos países no se informa de ello, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales,

⁽¹⁾ DO C 219 de 30.7.1999, p. 37.

⁽²⁾ DO C 197 de 12.7.2001, p. 68.

⁽³⁾ DO C 197 de 12.7.2001, p. 180.