



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Documento de sesión

A7-0160/2012

10.5.2012

INFORME

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
(2011/2285(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Edit Bauer

(Iniciativa – artículo 42 del Reglamento)

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES DETALLADAS RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA	11
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES	17
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN	28

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

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

(2011/2285(INI))

El Parlamento Europeo,

- Visto el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 8 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vista la Directiva 2006/54/CE, 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)¹,
- 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 en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer» (COM(2010)0078),
- Visto el informe de la Comisión, de mayo de 2010, titulado «*The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*» (La brecha salarial entre mujeres y hombres en Europa desde una perspectiva jurídica),
- Visto el informe de la Comisión de febrero de 2009, elaborado por la red europea de expertos jurídicos en el ámbito de la igualdad de género, titulado «*The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC*» (La transposición de la Directiva 2006/54/CE refundida),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 18 de julio de 2007, titulada «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (COM(2007)0424),
- Visto el informe de la Comisión, de febrero de 2007, elaborado por la red de expertos jurídicos en los ámbitos del empleo, los asuntos sociales y la igualdad entre hombres y mujeres, titulado «*Legal Aspects of the Gender Pay Gap*» (Aspectos jurídicos de la diferencias salariales entre mujeres y hombres),
- 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 basada en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

¹ DO L 204 de 26.7.2006, p 23.

- Visto el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, de 5 de marzo de 2010, titulado «*Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*» (Reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres: acciones del Gobierno y los interlocutores sociales),
 - Vistos el Marco de acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres de los interlocutores sociales europeos, de 1 de marzo de 2005, sus informes de seguimiento de 2006, 2007 y 2008 y el informe de evaluación final de 2009,
 - Vistas las disposiciones del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional del Trabajo¹, 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 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración,
 - Visto el seminario en línea de la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas de marzo de 2011 denominado «*Equal Pay for Work of Equal Value: How do we get there?*» (Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor: ¿cómo conseguirlo?),
 - 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 su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979,
 - Vista su Resolución, de 18 de noviembre de 2008, sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres²,
 - Visto el seguimiento efectuado por la Comisión, de 3 de febrero de 2009, de la Resolución de 18 de noviembre de 2008,
 - Vista la iniciativa, de 8 de marzo de 2010, de diez de sus diputados de elaborar un informe de iniciativa legislativa sobre la igualdad de retribución para un mismo trabajo, conforme al artículo 42 del Reglamento,
 - Vistos los artículos 42 y 48 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 (A7-0160/2012),
- A. Considerando que, según las últimas cifras provisionales e incompletas, en la Unión Europea las mujeres perciben salarios que son, por término medio, inferiores en un 16,4 % a los de los hombres, y que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres oscila entre el 4,4 % y el 27,6 % en los Estados miembros, y que —pese al importante marco legislativo en vigor durante casi cuarenta años y las medidas adoptadas y los recursos

¹ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>.

² DO C 16 E de 22.1.2010, p. 21.

invertidos para tratar de reducir esta diferencia¹— los progresos son sumamente lentos (la disparidad a escala de la Unión fue del 17,7 % en 2006, del 17,6 % en 2007, del 17,4 % en 2008, del 16,9 % en 2009 y del 16,4 % en 2010) y dicha diferencia incluso se ha ampliado en algunos Estados miembros; que la diferencia podría ser aún mayor de la indicada ya que siguen faltando datos de tres Estados miembros;

- B. Considerando que las causas de la elevada y persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres son complejas, múltiples y a menudo se encuentran interconectadas y superan con creces la mera cuestión de la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor; que estas causas incluyen la discriminación directa e indirecta, además de factores sociales y económicos como la segregación ocupacional y sumamente horizontal y vertical en el mercado laboral, la infravaloración del trabajo de la mujer, la desigualdad en la conciliación entre la vida profesional y personal, y las tradiciones y estereotipos, entre ellos, la elección de opciones educativas, la orientación escolar, el acceso a las profesiones y, en consecuencia, la promoción profesional, especialmente para las jóvenes y las mujeres, que las dirigen hacia profesiones típicamente femeninas, que están peor remuneradas; que, según el análisis de los expertos, aproximadamente la mitad de la diferencia salarial se debe a la discriminación directa e indirecta;
- C. Considerando que con demasiada frecuencia la diferencia de retribución está vinculada a legados culturales y factores jurídicos y económicos presentes en la sociedad moderna;
- D. Considerando que una mujer habría tenido que trabajar de media hasta el 2 de marzo de 2012 para tener unos ingresos iguales a los de un hombre durante el año hasta el 31 de diciembre de 2011;
- E. Considerando que la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor es esencial para lograr la igualdad de género; que la Comisión y los Estados miembros deben recopilar y publicar regularmente estadísticas que no solo muestren los salarios medios por hora, sino también los importes de la remuneración que los hombres y las mujeres reciben por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- F. Considerando que la Directiva 2006/54/CE refundida ha contribuido a la mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral, pero no ha transformado en profundidad la legislación destinada a eliminar la brecha salarial; que los estudios preliminares de expertos demuestran que la legislación de los Estados miembros apenas se ha modificado o no ha variado en absoluto y que no se han impuesto sanciones a los empresarios; que la complejidad de este tema no solo requiere la mejora de la legislación, sino también una estrategia a escala europea que aborde las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, lo que, a su vez, requiere un firme liderazgo de la UE en la coordinación de políticas, la promoción de buenas prácticas y la participación de diversos interlocutores;
- G. Considerando que las tendencias demuestran que es más frecuente que los salarios se negocien individualmente, lo que da lugar a una falta de información y transparencia

¹ Sustainable development in the European Union: 2011 monitoring report of the EU sustainable development strategy, Eurostat, 2011.

sobre el sistema de pago individualizado que conduce al aumento de las disparidades salariales entre los empleados a niveles similares y puede llevar al incremento de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres; que, por lo tanto, un sistema de fijación de salarios más descentralizado e individualizado debería considerarse un avance muy preocupante, al mismo tiempo que la protección de datos no puede aceptarse como excusa legítima para no publicar información estadística en relación con los salarios;

- H. Considerando que, en todos los Estados miembros, las mujeres estudiantes consiguen un índice de aprobados más alto que sus homólogos masculinos y representan nada menos que el 59 % del total de graduados universitarios; que, no obstante, como consecuencia de las tradiciones y estereotipos educativos, las mujeres son una minoría entre los graduados universitarios en matemáticas e ingeniería informática;
- I. Considerando 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; que la ampliación de las perspectivas profesionales de las mujeres, así como la modificación de los modelos educativos, podría tener una influencia positiva a la hora de abordar el problema de la brecha salarial entre mujeres y hombres, por ejemplo mediante el incremento del número de mujeres dedicadas a la ingeniería o la ciencia;
- J. Considerando que es más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial y que la diferencia de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial casi duplica la equivalente a jornada completa;
- K. Considerando que, según el análisis de los expertos, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres empieza a percibirse cuando la mujer se reincorpora al mercado laboral tras su primer permiso de maternidad, aumenta con las interrupciones reiteradas de su carrera profesional habida cuenta de factores externos, como por motivos relacionados con los hijos y el cuidado de familiares dependientes, y tiende a crecer con la edad y el nivel educativo; que la trayectoria profesional más lenta, más corta o interrumpida de las mujeres también provoca una diferencia de género en las contribuciones a los sistemas de seguridad social e incrementa, por tanto, el riesgo de pobreza entre las mujeres durante la tercera edad;
- L. Considerando que los datos disponibles indican que las cualificaciones y la experiencia adquiridas por las mujeres están menos recompensadas económicamente que las adquiridas por los hombres; que, además de aplicar el concepto de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, que no debe ser sesgado por un enfoque estereotipado en materia de género, es necesario acabar con la asignación tradicional de las funciones sociales, que hasta la fecha ha influido considerablemente en la elección de la formación y la profesión, y que la educación puede y debe contribuir a la erradicación de los estereotipos de género en nuestra sociedad; considerando asimismo que el permiso de maternidad y el permiso parental no deben provocar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral;
- M. Considerando que los empresarios en los sectores y ocupaciones con predominancia de la mujer pagan, de media, salarios más bajos y que en dichos sectores y ocupaciones hay generalmente menos representación colectiva y capacidad de negociación;

- N. Considerando que, según la legislación y la jurisprudencia europea, los empresarios deben aplicar los mismos criterios de evaluación a todos sus empleados, los acuerdos salariales deben ser comprensibles y transparentes, y los criterios aplicados deben tener en cuenta la naturaleza y el tipo de trabajo y, además, no han de contemplar ningún elemento discriminatorio;
- O. Considerando que la diferencia de retribución es aún más acusada entre las mujeres con múltiples desventajas, como las mujeres con discapacidad, las mujeres pertenecientes a minorías y las mujeres sin cualificaciones;
- P. Considerando que solo unas pocas demandas por discriminación basada en la diferencia de retribución entre hombres y mujeres llegan a los tribunales competentes¹; que existen muchas explicaciones para ello, incluida la falta de información sobre la remuneración, la problemática de la comparación, la carencia de recursos personales entre las demandantes y la falta de control y de sanciones a los organismos que no publican información sobre los salarios;
- Q. Considerando que el Instituto Europeo de la Igualdad de Género puede desempeñar un papel fundamental a la hora de supervisar el desarrollo de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, analizar sus causas y evaluar su impacto en la legislación;
- R. Considerando que el Parlamento ha solicitado reiteradamente a la Comisión que adopte iniciativas, incluida una revisión de la legislación vigente, para contrarrestar la diferencia de retribución y eliminar el riesgo de pobreza de los jubilados, que es mayor entre las mujeres como consecuencia directa de la brecha salarial;
1. Pide a la Comisión que revise la Directiva 2006/54/CE antes del 15 de febrero de 2013, conforme al artículo 32 de la misma, y proponga la modificación de dicha Directiva basándose en el artículo 157 del TFUE, siguiendo las recomendaciones detalladas que se recogen en el anexo de la presente Resolución, al menos en relación con los siguientes aspectos de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres:
- las definiciones,
 - el análisis de la situación y la transparencia de los resultados,
 - la evaluación del trabajo y la clasificación de las profesiones,
 - los organismos de fomento de la igualdad y el recurso jurídico,
 - el diálogo social,
 - la prevención de la discriminación,
 - la integración de la perspectiva de género,
 - las sanciones,

¹ Documento de referencia que acompaña a la Comunicación de la Comisión titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015», SEC(2010)1080, p. 36.

- la racionalización de la reglamentación y la política de la Unión;
2. Confirma que estas recomendaciones cumplen plenamente con los derechos fundamentales y el principio de subsidiariedad;
 3. Considera que la propuesta solicitada carece de implicaciones financieras;
 4. Reconoce que son muchas las causas que agravan la brecha salarial y, por lo tanto, que un enfoque multifacético a varios niveles requiere un liderazgo firme por parte de la Unión Europea en la coordinación de políticas, la promoción de las mejores prácticas y la participación de diversos agentes como los interlocutores sociales europeos y las organizaciones no gubernamentales, con el fin de crear una estrategia a escala europea para hacer frente a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres;
 5. Pide a los Estados miembros que apliquen y hagan cumplir la Directiva 2006/54/CE refundida con coherencia, que animen a los sectores privado y público a desempeñar un papel más activo en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y que permitan a las partes negociar planes de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas y a nivel nacional y europeo; pide a los Estados miembros y a la Comisión que animen a los interlocutores sociales, incluidos los empresarios, a llevar a cabo programas de evaluación profesional sin sesgo de género, a aplicar sistemas de clasificación de los puestos de trabajo y a fomentar el concepto de igualdad de retribución en el trabajo;
 6. Pide a los Estados miembros que actúen de una manera ejemplar en lo que respecta a la lucha contra las desigualdades salariales de que son víctimas las mujeres en las administraciones, las instituciones y las empresas públicas en general;
 7. Subraya la importancia que revisten la negociación y los convenios colectivos para la lucha contra la discriminación de las mujeres, en particular por lo que se refiere al acceso al empleo, los salarios, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional;
 8. Acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión del Día Europeo de la Igualdad Salarial, que se celebró por primera vez el 5 de marzo de 2011 y por segunda vez el 2 de marzo de 2012;
 9. Señala que la desigualdad salarial basada en cualquier otro factor como la raza, la etnia, la orientación sexual y la religión no debe ser tolerada;
 10. Acoge con satisfacción la iniciativa del Consejo, durante la Presidencia belga en 2010, sobre la evaluación y actualización del conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos;
 11. Insta a la Comisión a fomentar una coordinación más estrecha entre los Estados miembros en relación con la investigación, el análisis y el pleno aprovechamiento del intercambio de buenas prácticas;
 12. Alienta a los Estados miembros a que, con la participación de los interlocutores sociales siempre que sea posible, intercambien buenas prácticas y estrechen su colaboración de

cara al desarrollo de nuevas ideas en la lucha contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres;

13. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en todas las políticas europeas y en todos los programas nacionales pertinentes, en particular cuando tienen por objeto la erradicación de la pobreza;
14. Sugiere que los Estados miembros nombren a un defensor de la igualdad de retribución encargado de supervisar la situación en los distintos Estados miembros e informar a sus Parlamentos nacionales y al Parlamento Europeo sobre los progresos que se están realizando;
15. Pide a la Comisión que revise la Directiva del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
16. Insta a los interlocutores sociales a asumir su responsabilidad a la hora de crear una estructura salarial más equitativa entre hombres y mujeres, así como a organizar cursos de formación sobre las técnicas de negociación, incluida la negociación salarial, promover la concienciación sobre la igualdad de retribución en primer lugar, con vistas a la obligatoriedad de las auditorías en materia de retribución, y reforzar la posición de las mujeres en la estructura social, en particular en los puestos de toma de decisiones;
17. Pide a los Estados miembros que prevean la posibilidad del recurso colectivo contra los casos de incumplimiento del principio de igualdad de retribución como un medio para que los ciudadanos individuales o las organizaciones representativas puedan presentar un recurso en nombre de los demandantes que lo deseen en los procedimientos judiciales, y que concedan a las ONG y a los sindicatos la capacidad jurídica para representar a las víctimas de discriminación también en los procedimientos administrativos; pide a la Comisión Europea que examine, en el marco de su próxima propuesta de un instrumento horizontal sobre el recurso colectivo, la inclusión de dicho recurso contra las violaciones del principio de igualdad de retribución;
18. Señala que muy pocas demandas relativas a la discriminación salarial por razón de género llegan a los tribunales competentes (administrativos u ordinarios); insta, por lo tanto, a la Comisión y a los Estados miembros a que continúen sus campañas de sensibilización, incluido el suministro de información apropiada en relación con la carga de la prueba, dado que esta desempeña un papel fundamental a la hora de garantizar el principio de igualdad de trato;
19. Considera que se deben mejorar y simplificar los procedimientos y los mecanismos de protección del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, así como de prohibición de cualquier forma de discriminación por razón de género;
20. Pide a los Estados miembros y a las organizaciones sindicales y patronales que, a fin de reducir las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, elaboren conjuntamente instrumentos objetivos de evaluación del trabajo;

21. Alienta a los Estados miembros a que fijen objetivos, estrategias y plazos para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
22. Pide a la Comisión que promueva más estudios sobre las estrategias de flexibilidad con el fin de evaluar su repercusión en las diferencias de retribución entre hombres y mujeres y determinar la forma en que estas estrategias pueden contribuir a hacer frente a la discriminación por razón de género;
23. Acoge con satisfacción las conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010, en las que se pide a los Estados miembros que tomen medidas de alcance para poner fin a las causas de la desigualdad salarial;
24. Subraya que el aumento de la empleabilidad femenina, especialmente en puestos de dirección, contribuirá a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres; destaca la necesidad de que las mujeres participen más activamente en los procesos de toma de decisiones en el sector económico, ejerciendo así su influencia para adoptar soluciones que tengan en cuenta la perspectiva de la igualdad de género; señala a la atención varios estudios que concluyen que existe una fuerte correlación entre una mayor presencia de mujeres en puestos de dirección en las empresas y un aumento de los beneficios sobre el patrimonio, las ventas y el capital invertido de las empresas;
25. Recuerda a los Estados miembros su compromiso en lo que respecta a la evaluación de los efectos de las políticas de empleo y fiscales sobre la desigualdad salarial;
26. Propone que el Parlamento Europeo cree un premio «Mujeres y empresas en Europa», que recompense a empleadores (empresas, instituciones y administraciones) que promuevan de forma ejemplar a las mujeres, favoreciendo que estas ocupen puestos de dirección y aplicando una política de igualdad de retribución;
27. Insiste en la necesidad de adoptar medidas en favor de la promoción y el desarrollo profesional en unas condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres; señala que este principio forma parte de la responsabilidad social de las empresas fomentada a escala internacional y nacional, y que debe desarrollarse en todos los Estados miembros;
28. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución y las recomendaciones que se recogen en el anexo a la Comisión y al Consejo, así como a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros.

ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES DETALLADAS RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

Recomendación nº 1: DEFINICIONES

En la Directiva 2006/54/CE se define la igualdad de retribución retomando lo dispuesto en la Directiva 75/117/CEE. Para poder contar con categorías más precisas a modo de herramientas que permitan abordar la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, es importante definir los diferentes conceptos más detalladamente, por ejemplo:

- Diferencia de retribución entre hombres y mujeres, cuya definición no debe abarcar solo la retribución horaria bruta, al tiempo que debe distinguirse entre la diferencia salarial no ajustada y «neta».
- Discriminación salarial directa e indirecta.
- Retribución, cuya definición debe cubrir los sueldos y salarios netos así como otros derechos pecuniarios y prestaciones en especie ligados al empleo.
- Diferencia de pensión de jubilación (en diferentes pilares de regímenes de pensión, por ejemplo en los regímenes de pensiones por reparto y los planes de pensiones de empresa, como una continuación de la diferencia de retribución tras la jubilación).
- Trabajo «equiparado» (en las diferentes categorías profesionales).
- Trabajo del mismo valor, con el fin de mencionar los factores pertinentes.
- Una definición clara de empleador, con vistas a garantizar su responsabilidad en relación con el salario del empleado y cualquier posible desigualdad salarial.
- Profesiones y acuerdos colectivos - se debe aclarar que los empleos relacionados con diferentes convenios colectivos y diferentes profesiones pueden compararse en los tribunales, siempre que se refieran a un mismo trabajo o a un trabajo de igual valor.

Recomendación nº 2: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y TRANSPARENCIA DE LOS RESULTADOS

2.1. La falta de información y sensibilización entre los empresarios y los asalariados en relación con la existencia de posibles diferencias de retribución dentro de las empresas, así como su ignorancia, socava la aplicación del principio consagrado en el Tratado y en la legislación vigente.

2.2. Reconociendo la ausencia de datos estadísticos exactos, comparables y coherentes, en particular sobre la diferencia de retribución en el trabajo a tiempo parcial y en las pensiones por razones de género, así como la existencia de tasas inferiores de retribución de las mujeres, sobre todo en las profesiones donde tradicionalmente estas predominan, los Estados miembros deberían tener plenamente en cuenta la diferencia de retribución por motivos de género en sus políticas sociales y abordarla como un problema grave.

2.3. Por ello, es esencial imponer con carácter obligatorio dentro de las empresas la

realización de auditorías periódicas en materia de retribución, así como la publicación de sus resultados, teniendo presente la protección de los datos personales (por ejemplo, en las empresas con un mínimo de treinta empleados y donde al menos hay un 10 % de empleados de cada sexo). Esta misma obligación puede aplicarse también a la información sobre las remuneraciones que se añaden al salario base. Esta información debería ser accesible para los empleados, los sindicatos y las autoridades pertinentes (por ejemplo, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad).

2.4. Los empresarios deberían facilitar a los empleados y a sus representantes los resultados en forma de estadísticas salariales desglosadas por género, teniendo en cuenta la protección de los datos personales. Los datos deberían recopilarse a escala sectorial y nacional en cada uno de los Estados miembros.

2.5. Debería exigirse a los empresarios que adoptaran políticas de transparencia en relación con la composición y las estructuras salariales, incluidas las pagas extraordinarias, las bonificaciones y otras ventajas que forman parte de la remuneración.

2.6. Cuando las estadísticas salariales muestran diferencias de grupo o individuales en los salarios por motivos de género, los empresarios deben analizar estas diferencias y actuar para eliminarlas.

Recomendación nº 3: EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1. El concepto del valor del trabajo debe basarse en las cualificaciones, las aptitudes interpersonales y la responsabilidad así como poner de relieve la calidad del trabajo, a fin de promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no debería estar marcado por un enfoque estereotipado desfavorable para las mujeres, como, por ejemplo, hacer hincapié en la fuerza física en lugar de en las aptitudes interpersonales, y ha de garantizar que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos humanos no se consideren de menor valor que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos materiales o financieros. En consecuencia, las mujeres deben recibir información, asistencia o formación en materia de negociación salarial, clasificación profesional y escalas salariales. Debe poder pedirse a los distintos sectores y empresas que evalúen si sus sistemas de clasificación profesional tienen convenientemente en cuenta la dimensión de género, y que introduzcan las correcciones necesarias.

3.2. La iniciativa de la Comisión debería alentar a los Estados miembros a que introduzcan clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres, lo que permitiría a empresarios y trabajadores determinar las posibles discriminaciones salariales basadas en definiciones sesgadas de las escalas salariales. Sigue siendo esencial respetar las legislaciones y tradiciones nacionales dentro de los regímenes de relaciones laborales. Asimismo, estos elementos de evaluación del trabajo y de clasificación profesional deberían ser transparentes y estar a disposición de todas las partes interesadas, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad.

3.3. Los Estados miembros deberían realizar una evaluación exhaustiva centrada en las profesiones dominadas por las mujeres.

3.4. Una evaluación profesional no sexista debe basarse en nuevos sistemas de clasificación y organización del personal y del trabajo, así como en la experiencia profesional y la productividad, valorados principalmente desde un punto de vista cualitativo, atendiendo por ejemplo a la educación y otras cualificaciones, los requisitos físicos y mentales y la responsabilidad en materia de recursos humanos y materiales, a partir de los que se recabarán datos y se establecerán cuadros de evaluación que permitan determinar las retribuciones, teniendo debidamente en cuenta el principio de comparabilidad.

Recomendación nº 4: ORGANISMOS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD Y RECURSO JURÍDICO

Los organismos de fomento y control de la igualdad deberían desempeñar un papel más importante en la reducción de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. Deben ser competentes para supervisar, informar al respecto y, cuando sea posible, hacer cumplir con mayor eficacia e independencia la normativa sobre igualdad de género, al tiempo que deben recibir una financiación adecuada. Es necesario revisar el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE a fin de reforzar el papel de estos organismos mediante la inclusión de los siguientes elementos:

- apoyo y asesoramiento a las víctimas de discriminación salarial;
- elaboración de estudios independientes sobre la diferencia de retribución;
- publicación de informes independientes y formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación salarial;
- competencias jurídicas para iniciar su propia investigación;
- competencias jurídicas para imponer sanciones en los casos de incumplimiento del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para llevar los casos de discriminación salarial ante los tribunales;
- oferta de formación especial para los interlocutores sociales y los abogados, jueces y defensores del pueblo basada en un conjunto de instrumentos analíticos y medidas específicas que se deberán usar bien cuando se elaboren contratos, o bien cuando se compruebe la aplicación de las normas y políticas destinadas a eliminar la diferencia salarial, así como oferta de cursos de formación y materiales educativos sobre la evaluación profesional no discriminatoria para los empresarios.

Recomendación nº 5: DIÁLOGO SOCIAL

Es necesario ejercer un mayor control de los convenios colectivos, las escalas salariales y los sistemas de clasificación profesional aplicables, en particular respecto del trato dispensado a los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con otros convenios laborales atípicos o pagas o bonificaciones adicionales, incluidos los pagos en especie. Este control debe incluir no solo las condiciones laborales primarias, sino también las secundarias (régimen de vacaciones y de pensiones, vehículos de empresa, disposiciones para el cuidado de los niños, horarios de trabajo flexibles, bonificaciones, etc.) y los regímenes profesionales de seguridad social. Los Estados miembros deberían, dentro del respeto de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentar a los interlocutores sociales a introducir clasificaciones profesionales no sexistas, lo que permitiría a empresarios y trabajadores

determinar las posibles discriminaciones salariales basadas en definiciones sesgadas de las escalas salariales.

Los órganos de dirección también deben desempeñar un papel importante no solo con respecto a la igualdad salarial, sino también por lo que respecta a la creación de un entorno que apoye el reparto equitativo de las responsabilidades de prestación de cuidados y la promoción profesional tanto de hombres como de mujeres.

Los interlocutores sociales deberían estar facultados para incluir las cuestiones de igualdad salarial en sus programas de trabajo, no solo dentro de sus propios sectores, sino también de cara a un equilibrio intersectorial¹.

La Comisión debería trabajar en la elaboración de una guía funcional, práctica y fácil de aplicar en relación con el diálogo social en las empresas y los Estados miembros. Dicha guía debe incluir directrices y criterios para determinar el valor del trabajo y comparar los diferentes puestos de trabajo. También debe incluir sugerencias para posibles métodos de evaluación del trabajo.

Recomendación nº 6: PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

En el artículo 26 de la Directiva 2006/54/CE, relativo a la prevención de la discriminación, debería hacerse una referencia específica a la prevención de la discriminación salarial, con objeto de que los Estados miembros, con la participación de los interlocutores sociales y de los organismos de fomento de la igualdad de oportunidades, adopten:

- medidas específicas en materia de formación y clasificación de los perfiles profesionales en relación con el sistema de formación profesional, con el fin de evitar y de superar la discriminación en la formación y la clasificación, así como en la valoración económica de las competencias;
- políticas específicas que permitan la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y personal, que incluyan servicios de calidad a precios asequibles de atención infantil y de otras personas dependientes y otros cuidados, organización y horario de trabajo flexibles, y permisos familiares, parentales, de maternidad y de paternidad;
- acciones concretas (en virtud del artículo 157, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) para superar la diferencia de retribución y la segregación por motivos de género, que deberán poner en práctica los interlocutores sociales y los organismos de fomento de la igualdad de oportunidades en los distintos niveles contractuales y sectoriales, tales como: la promoción de acuerdos salariales para luchar contra la brecha salarial, estudios sobre la igualdad de retribución para un mismo trabajo, el establecimiento de objetivos cualitativos y cuantitativos, la realización de evaluaciones comparativas y el fomento del intercambio de buenas prácticas,
- el establecimiento en los contratos públicos de una cláusula que imponga el respeto de la igualdad de género y de retribución para un mismo trabajo.

¹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, 5 de marzo de 2010, página 30.

Recomendación nº 7: INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

Debe integrarse mejor la dimensión de género añadiendo en el artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE indicaciones precisas para los Estados miembros sobre el principio de igualdad de retribución, destinadas a superar la brecha salarial. La Comisión debe estar preparada para aportar ayuda a los Estados miembros y a las partes interesadas a la hora de llevar a cabo acciones concretas destinadas a luchar contra la diferencia de retribución entre los sexos, mediante:

- la elaboración de modelos de informes destinados a evaluar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres,
- la creación de un banco de datos sobre las modificaciones de los sistemas de clasificación y organización del personal,
- la recopilación y difusión de los resultados obtenidos en experimentos de reforma de la organización del trabajo,
- la difusión de información y de orientaciones sobre instrumentos concretos, destinados en particular a las PYME (por ejemplo, sobre la aplicación informática LOGIB-D) que permitan superar las diferencias salariales, especialmente en el marco de convenios colectivos nacionales o sectoriales,
- el establecimiento de un certificado de calidad europeo en materia de igualdad de retribución, en colaboración con los interlocutores sociales y las asociaciones, con el que las instituciones, empresas y administraciones puedan demostrar que cumplen determinados criterios de igualdad de retribución, como por ejemplo la transparencia salarial,
- la definición de directrices específicas para el control de las diferencias salariales en el marco de los convenios colectivos y la integración de estos datos en un sitio Internet traducido a varias lenguas y accesible a todos los ciudadanos.

Recomendación nº 8: SANCIONES

8.1. Por diversas razones, la legislación en este ámbito es claramente menos eficaz y, habida cuenta de que por sí sola no puede resolver todo el problema, la Comisión y los Estados miembros deberían reforzar la legislación vigente con tipos adecuados de sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias.

8.2. Es importante que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para garantizar que el incumplimiento del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor sea objeto de sanciones adecuadas con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

8.3. A pesar de la legislación vigente, las inspecciones y las medidas punitivas son a menudo totalmente inadecuadas por lo que al principio de igualdad de retribución se refiere. Debe darse prioridad a esta cuestión, dotando de medios técnicos y financieros adecuados a las agencias y organismos competentes en la materia.

8.4. Se recuerda que, en virtud de la Directiva 2006/54/CE, los Estados miembros ya están

obligados a ofrecer indemnización o reparación (artículo 18), así como a establecer sanciones (artículo 25). No obstante, estas disposiciones no bastan para impedir el incumplimiento del principio de igualdad de retribución. Por ello, se propone realizar un estudio sobre la viabilidad, la eficacia y el impacto de la introducción de posibles sanciones como:

- sanciones que incluyan el pago de una indemnización a la víctima;
- multas administrativas (por ejemplo, en caso de que no se proceda a la notificación ni a la comunicación obligatoria o no se disponga de un análisis y una evaluación de las estadísticas salariales desglosadas por género, con arreglo a la recomendación nº 2) solicitadas por las inspecciones de trabajo o por los organismos de fomento de la igualdad competentes;
- exclusión de prestaciones y subvenciones públicas (incluidos los fondos de la Unión Europea gestionados por los Estados miembros) y procedimientos de adjudicación pública, como ya se dispone en las Directivas 2004/17/CE¹ y 2004/18/CE² en relación con los procedimientos de adjudicación de contratos;
- divulgación de la identidad de los infractores.

Recomendación nº 9: RACIONALIZACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN Y LA POLÍTICA DE LA UNIÓN

9.1. Un aspecto que exige medidas urgentes es el hecho de que el trabajo a tiempo parcial parezca conllevar una sanción salarial. Esta situación exige una evaluación y una posible revisión de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial³, que contempla la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, así como medidas más específicas y eficaces en los convenios colectivos.

9.2. Debería introducirse sin tardanza en las directrices para el empleo un objetivo concreto para reducir la brecha salarial, también por lo que respecta al acceso a la formación profesional y al reconocimiento de las cualificaciones y las competencias de las mujeres.

¹ DO L 134 de 30.4.2004, p. 1.

² DO L 134 de 30.4.2004, p. 114.

³ DO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

28.3.2012

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

para la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2011/2285(INI))

Ponente de opinión: Gabriele Zimmer

(Iniciativa – artículo 42 del Reglamento)

SUGERENCIAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, competente para el fondo:

- que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:
 1. Lamenta que la Comisión no haya abordado hasta ahora adecuadamente la Resolución del Parlamento de 18 de noviembre de 2008 ni tampoco la Resolución de 10 de febrero de 2010 y no haya lanzado ninguna iniciativa legislativa ni aprovechado suficientemente el «Año europeo de igualdad de oportunidades para todos» (2007) para abordar de manera eficaz el problema de la desigualdad de retribución entre hombres y mujeres, dado que la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una prioridad política que comparten todos los Estados miembros y otras partes relevantes a escala europea, como se indica en las Conclusiones del Consejo sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020);
 2. Subraya que el motivo principal de las diferencias salariales entre hombres y mujeres son los estereotipos y la percepción de la mujer solo a través del prisma de la división tradicional de roles; insta por ello a los Estados miembros a fomentar la igualdad salarial mediante la organización de iniciativas sociales no solo a escala nacional, sino también a escala local;
 3. Expresa su gran preocupación por que en el último decenio solo se haya progresado lentamente y por que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se hayan

estancado durante los últimos años a un nivel elevado, habiendo percibido las mujeres, a pesar del principio jurídicamente vinculante de igualdad de retribución por el mismo trabajo, un promedio del 17,5 % menos de salario horario por un trabajo equivalente que los hombres en la UE-27 en 2009 (en el sector privado, el sueldo por igual trabajo y cualificación es de hasta un 30 % inferior); considera preocupante que, en algunos Estados miembros, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres altamente cualificados sea tan acusada; subraya que las mujeres forman parte de las categorías más afectadas por la precariedad laboral y las consecuencias sociales de la crisis; señala que, según el informe de la OIT titulado «Tendencias Mundiales del Empleo 2012: Prevenir una crisis mayor del empleo», el porcentaje de mujeres afectadas por el trabajo vulnerable supera al de hombres (un 50,5 % frente a un 48,2 %);

4. Considera que la protección de las mujeres mediante las disposiciones contractuales de flexiguridad mejora la cohesión social en el mercado laboral, especialmente en el caso de las mujeres que se convierten en madres o asumen la responsabilidad de prestar cuidados a personas mayores; señala que las disposiciones sobre horarios de trabajo deberían ser, en estos casos, suficientemente flexibles como para responder a las necesidades de estas trabajadoras y mejorar asimismo la conciliación entre la vida laboral y privada;
5. Pide a los Estados miembros que reconozcan el valor añadido que aportan realmente las mujeres en sus lugares de trabajo y creen las condiciones adecuadas para mejorar su empleabilidad y aumentar su participación en el mercado laboral a través de unos servicios asequibles de atención a personas mayores y niños, permisos parentales y condiciones de trabajo flexibles, en particular cuando las mujeres se reincorporan al mercado laboral tras largos periodos de inactividad, por haber dado a luz o haber atendido a otros compromisos familiares;
6. Pide a la Comisión que promueva una mayor investigación sobre estrategias de flexiguridad con el fin de evaluar su repercusión en las diferencias de retribución entre hombres y mujeres y determinar la forma en que estas estrategias pueden hacer frente a la discriminación por razón de género;
7. Acoge con satisfacción las conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010, en las que se pide a los Estados miembros que tomen las medidas necesarias para poner fin a las causas de dicha desigualdad salarial;
8. Subraya que la desigualdad salarial aumenta en perjuicio de las mujeres proporcionalmente a su cargo y a su nivel de cualificación;
9. Señala que, en algunos Estados, la desigualdad salarial aumenta en detrimento de las mujeres en los periodos más difíciles para ellas, como durante una eventual maternidad y en el período previo a la jubilación;
10. Insiste en que las causas subyacentes de la desigualdad de retribución entre hombres y mujeres siguen siendo numerosas y complejas; considera que esta desigualdad tiene fuertes repercusiones en las vidas de muchas mujeres, especialmente en la edad de la jubilación, ya que unos salarios más bajos pueden conducir a unas pensiones menores y pueden explicar el hecho de que las mujeres se vean más frecuentemente afectadas por la pobreza en la vejez que los hombres, alcanzando un 22 % frente a un 16 %; subraya que la

pobreza entre las mujeres después de su jubilación se debe en muchos casos a sus responsabilidades en el cuidado de familiares, ya que las mujeres tienen más a menudo empleos temporales o a tiempo parcial para poder conciliar el trabajo y la familia; pide por tanto a la Comisión y a los Estados miembros que sigan esforzándose por eliminar estas desigualdades y garantizar la igualdad de trato de hombres y mujeres en materia de pensiones;

11. Considera que las mujeres trabajadoras que ocupan puestos de trabajo que requieren aptitudes, esfuerzos y responsabilidades similares a los de los hombres deberían disfrutar de una igualdad de oportunidades a todas las edades en cuanto a formación, promoción y recualificación profesionales, así como de unos derechos de pensión y subsidios de desempleo equiparables a los de los hombres;
12. Considera que la reducción de la desigualdad de retribución entre mujeres y hombres tendría un efecto positivo en el aumento de la paternidad y la disminución de las tendencias demográficas que están cobrando impulso — drásticamente en el caso de la parte oriental de Europa — y mejoraría la situación de las mujeres con hijos, especialmente si son madres solteras, reduciendo así el riesgo de pobreza infantil;
13. Considera que un mercado laboral libre de estereotipos podría aumentar no solo los ingresos de las mujeres, sino también el producto interior bruto de los Estados miembros; señala que, según las conclusiones de varios estudios, si la participación femenina en el mercado laboral aumentase hasta el 70 %, en paridad con los hombres, el impacto económico sería muy positivo en el PIB de la UE (entre un 4 % y un 8 %);
14. Señala que la no aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor contraria a los objetivos de empleo de la Estrategia Europa 2020; subraya que una participación más activa de la mujer en el mercado laboral contribuye a la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, debido especialmente a la evolución demográfica;
15. Señala, no obstante, que los planteamientos consistentes en medidas que abordan alguna de las causas de la desigualdad salarial por separado no han resultado ser adecuados para eliminar con eficacia las diferencias de retribución entre hombres y mujeres;
16. Subraya que, además de las empresas privadas y del sector público, es preciso tener en cuenta también el trato desigual que reciben las mujeres en los negocios familiares y en las explotaciones agrícolas, donde las mujeres no solo reciben una remuneración inferior a la de los hombres, sino que a menudo no reciben salario alguno; insta a tomar medidas destinadas a aumentar la conciencia social sobre cómo esta situación influye en la posición desfavorable de estas mujeres en materia de seguridad social y pensiones;
17. Indica que las estadísticas deben ser coherentes, comparables, desglosadas por género, completas y elaboradas de forma que tengan en cuenta los nuevos sistemas de clasificación y las funciones del personal y de la organización del trabajo; considera que, para evaluar las diferencias salariales, no solo se deben contemplar los diferentes salarios brutos horarios, sino también otros elementos tales como el salario base, el tipo de contrato, los complementos salariales y las bonificaciones a título individual, las cualificaciones profesionales y aptitudes personales, la organización del trabajo, la

experiencia profesional y la productividad, que no solo se han de valorar de forma cuantitativa (horas de presencia física del trabajador o de la trabajadora en el lugar de trabajo) sino también cualitativa, así como las repercusiones en los aumentos salariales automáticos de la reducción de la jornada laboral, los períodos de vacaciones y las ausencias para proporcionar cuidados;

18. Pide a los Estados miembros que apliquen estrategias de integración de la perspectiva de género, ya que las cuestiones de género se solapan con otras como el cuidado de los hijos, las políticas fiscales y la contratación pública;
19. Subraya que el aumento de la empleabilidad femenina, especialmente en puestos de dirección, contribuirá a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres; destaca la necesidad de que las mujeres participen más activamente en los procesos de toma de decisiones en el sector económico, ejerciendo así su influencia en soluciones que tengan en cuenta la perspectiva de igualdad de género; señala a la atención varios estudios que concluyen que existe una fuerte correlación entre una mayor presencia de mujeres en puestos de dirección en las empresas y un aumento de los beneficios sobre el patrimonio, las ventas y el capital invertido de las empresas;
20. Señala que en la Estrategia Europa 2020 se establece explícitamente el objetivo de aumentar la tasa de empleo entre hombres y mujeres de entre 20 y 64 años a un 75 %, lo cual se puede promover a través de medidas destinadas a eliminar las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, reforzar la formación de las mujeres y fomentar la iniciativa empresarial femenina como parte de un plan más amplio de recuperación económica, siempre contextualizado teniendo en cuenta los puntos de partida y circunstancias nacionales de los diferentes Estados miembros;
21. Pide a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para aumentar la transparencia salarial; considera que se debería desarrollar y promover la transparencia de los sistemas retributivos y que los empleadores deberían supervisar los salarios – prestaciones pecuniarias y no pecuniarias – en función de las tareas, las cualificaciones y la experiencia, teniendo en cuenta las cuestiones de género; señala asimismo que la política salarial de las empresas y los principios de asignación de primas y bonificaciones deberían ser transparentes;
22. Subraya que la aplicación de la Estrategia Europa 2020 depende de los Estados miembros y que éstos se encuentran en mejor posición para asignar sus propios recursos de manera que se alcancen eficazmente las metas acordadas;
23. Insiste en la necesidad de adoptar medidas en favor de la promoción y el desarrollo en la profesión y la carrera en unas condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres; señala que este principio forma parte de la responsabilidad social de las empresas alentado a escala internacional y nacional, y que debe desarrollarse en todos los Estados miembros;
24. Observa que la brecha salarial suele estar vinculada a una serie de factores jurídicos, sociales y económicos propios de la sociedad moderna, pero considera que la única manera de aplicar el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor consiste en la adopción de políticas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres;

25. Señala la necesidad de promover normas sobre un trato justo y ético con los empleados, haciendo especial hincapié en un sistema de remuneración equitativo y transparente;
26. Subraya que las responsabilidades familiares contribuyen a reducir las opciones profesionales de las mujeres; indica que esta situación hace que las mujeres estén sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, lo que reduce significativamente el tiempo de trabajo remunerado, que ocupen en su mayoría empleos de la economía sumergida y que estén más sujetas a trabajos precarios, más expuestas al despido y menos cubiertas por los sistemas de seguridad social;
27. Considera prioritario fomentar una nueva cultura de responsabilidad compartida, tanto en la vida privada como en el mundo laboral, para la educación de los hijos y las obligaciones domésticas, posibilitando así una mejor conciliación de la vida familiar y laboral; afirma que también debe favorecerse la posibilidad de recurrir a servicios de guardería para niños, servicios de proximidad y servicios de cuidado ofrecidos por las instituciones; pide a los Estados miembros que permitan que el coste de estos servicios pueda desgravarse a efectos fiscales;
28. Recuerda a la Comisión y a los Estados miembros que es necesario adoptar medidas positivas a favor de mujeres y hombres, en especial para facilitar su reincorporación al trabajo tras un período dedicado a la familia (educación de los hijos y/o cuidado de un familiar enfermo o con discapacidad), favoreciendo políticas de (re)integración en el mercado laboral que les permitan recobrar su autonomía financiera;
29. Opina que se deben adoptar iniciativas y acciones, fundamentalmente a través de la educación en todos sus niveles, tanto a escala nacional como europea, para luchar contra los estereotipos según los cuales el empleo femenino se considera complementario a los ingresos familiares, hecho que ha contribuido significativamente a crear y mantener las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
30. Subraya la necesidad de ampliar las perspectivas profesionales de las mujeres y de alentar a las chicas jóvenes y a las mujeres a encontrar empleo en ámbitos técnicos y científicos considerados tradicionalmente «masculinos»;
31. Considera que se requieren medidas legislativas y no legislativas, a nivel tanto nacional como de la Unión Europea, para superar las diferencias salariales, aumentar la participación femenina en sectores donde predominan los hombres y promover un mayor reconocimiento de las aptitudes y el rendimiento económico de las mujeres en su lugar de trabajo, con el fin de superar la exclusión horizontal y vertical y evitar los estereotipos de determinados empleos y sectores habitualmente reservados a las mujeres; subraya que estas medidas deben fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles y en todos los sectores y pide a la Comisión y a los Estados miembros que consideren la posibilidad de establecer cuotas femeninas jurídicamente vinculantes en las empresas públicas y privadas, sobre todo en lo que respecta a los puestos de dirección; lamenta que las mujeres con múltiples desventajas (como las mujeres con discapacidad y las mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías) se vean aún más afectadas por la desigualdad salarial;
32. Insiste en la necesidad de adoptar medidas urgentes para luchar contra las

discriminaciones salariales, bien mediante la revisión de la Directiva existente, bien por medio de la elaboración de planes sectoriales en fases, con objetivos concretos como, por ejemplo, la reducción de la brecha salarial al 0,5 % antes de 2020, con vistas a acabar con las discriminaciones directas e indirectas, o el fomento de la contratación colectiva, la formación de asesores/as para la igualdad, la resolución del problema de la desigualdad entre mujeres y hombres en relación con el trabajo no remunerado y la elaboración de planes de igualdad en las empresas y otros lugares de trabajo; entiende que la transparencia en la fijación de los salarios tendría que constituir una práctica habitual, con el fin de reforzar la posición negociadora de las mujeres trabajadoras;

33. Lamenta que, habiendo aprobado el Parlamento Europeo, el 20 de octubre de 2010, la revisión de la Directiva 92/85/CEE sobre el permiso de maternidad, el Consejo aún no haya adoptado una posición formal sobre esta propuesta; destaca que, con el fin de alcanzar una tasa de empleo del 75 % para las mujeres y reducir las diferencias salariales de acuerdo con lo establecido en la Estrategia Europa 2020, tendrán que aplicarse nuevas medidas con vistas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar; insta a los Estados miembros a que adopten una posición al respecto para iniciar negociaciones institucionales con vistas a un necesario acuerdo;
34. Pide a los Estados miembros que luchen contra el fenómeno del trabajo no declarado de la mujer, no solo porque socava la sostenibilidad de las mutuas de seguros, sino también porque contribuye al total desajuste del sistema de salarios para las mujeres y al aumento de la pobreza femenina, especialmente entre las mujeres de edad avanzada;
35. Acoge con satisfacción la adopción por parte de la Comisión de un Día de la Igualdad Salarial para poner de relieve la desigualdad de retribución entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de programas informáticos que permitan calcular la diferencia salarial; estima que la Comisión debe continuar con la campaña de información y sensibilización sobre la desigualdad salarial en los 27 Estados miembros;
36. Pide que los recursos jurídicos para reclamar la aplicación del principio jurídicamente vinculante de la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor sean más sencillos, más rápidos y fácilmente accesibles para las trabajadoras;
37. Pide a los Estados miembros que revisen las estructuras salariales en las profesiones y ocupaciones en las que predominan las mujeres, a fin de acabar con los estereotipos de género en que se arraiga el problema de la desigualdad salarial;
38. Pide a los Estados miembros que garanticen el acceso de las mujeres a la educación, la formación y el aprendizaje permanente a todos los niveles, y las animen a optar por estudios y profesiones científicas con objeto de combatir los actuales estereotipos sexistas; insiste en que la participación de un mayor número de mujeres jóvenes cualificadas en los ámbitos de la ciencia y la tecnología impulsaría el crecimiento y la competitividad de Europa;
39. Pide a la Comisión que, por medio también de las directrices de empleo, procure la máxima coordinación de los Estados miembros en lo relativo a la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; pide a los Estados miembros que establezcan normas amplias jurídicamente vinculantes para

poner efectivamente en práctica dicho principio y que refuercen sus disposiciones nacionales, donde sea necesario, con medidas sancionadoras equivalentes a otras infracciones del Derecho laboral, como el trabajo no declarado; destaca que la situación de las mujeres que tienen un contrato laboral inestable debe mejorarse a la mayor brevedad, ya que son ellas las que se ven especialmente perjudicadas y afectadas en épocas de crisis económica y social;

40. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en todas las políticas europeas y en todos los programas nacionales, en particular los que tienen por objeto la erradicación de la pobreza;
41. Subraya la necesidad de una implicación por parte de los interlocutores sociales, que desempeñan un papel importante a todos los niveles para actuar en el marco de las negociaciones colectivas contra de la desigualdad de retribución entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación de las mujeres, especialmente en materia de acceso al empleo, salarios, condiciones de trabajo, progresión en la carrera y formación profesional; pide por consiguiente a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen la cooperación con los interlocutores sociales;
42. Señala que las medidas de la Comisión deben estar directamente dirigidas no solo a los Estados miembros y a los interlocutores sociales, sino también a los organismos de igualdad y las asociaciones e iniciativas de mujeres, así como los responsables de igualdad en el ámbito local y empresarial, que también podrían ofrecer formación para los interlocutores sociales, abogados, jueces y defensores del pueblo en cuestiones de género específicamente relacionadas con la brecha salarial entre hombres y mujeres;
43. Subraya la necesidad de aclarar mejor el concepto de «trabajo de igual valor»; destaca la necesidad de fijar criterios objetivos y efectuar un análisis no discriminatorio de las tareas en que se basa la determinación del concepto de «igual valor» en los distintos trabajos; considera asimismo necesario que, en la evaluación de «igual salario» y en la fijación de tablas salariales, se tengan en cuenta los diferentes elementos del paquete salarial, en particular el salario base, las prestaciones y los subsidios conexos;
44. Pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que adopten medidas contra la discriminación por razones de género, las desigualdades entre hombres y mujeres en la educación y la segregación del mercado laboral y en favor de una conciliación eficaz entre la vida laboral y familiar y la plena transparencia salarial, y que incluyan estas cuestiones en la legislación o en los convenios colectivos;
45. Pide a los Estados miembros que, en cooperación con los interlocutores sociales, promuevan políticas de empleo equilibradas en lo que a la cuestión de género se refiere y hagan cumplir una evaluación del puesto de trabajo uniforme y no sexista que se aplique a los empresarios, con el fin de reducir la desigualdad de retribución entre hombres y mujeres y luchar contra la discriminación en el trabajo; señala la necesidad de conseguir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada mediante servicios de cuidado infantil de alta calidad y una organización del trabajo flexible y respetuosa con la familia;
46. Subraya que la eliminación de las diferencias salariales debe contar con mecanismos legales eficientes y adecuados; reconoce la utilidad de las inspecciones laborales en este

ámbito y destaca la necesidad de proporcionar una formación específica y desarrollar competencias adecuadas en cuestiones relacionadas con la discriminación salarial para jueces, juristas e inspectores de trabajo;

47. Destaca que, a fin de contribuir de forma eficaz a la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres, es necesario aplicar las medidas previstas en la Estrategia europea de crecimiento y empleo, así como apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala de la Unión, garantizando el mayor nivel de participación posible de los interlocutores sociales;
 48. Considera que se deben mejorar y simplificar los procedimientos y los mecanismos de protección del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo, así como de prohibición de cualquier forma de discriminación por razón de género;
 49. Alienta a los Estados miembros a facilitar un apoyo financiero adecuado y una formación apropiada a las mujeres que desean crear empresas, con el fin de estimular la iniciativa emprendedora de las mujeres;
 50. Recuerda a los Estados miembros su compromiso en lo que respecta a la evaluación de los efectos de las políticas de empleo y fiscales sobre la desigualdad salarial;
 51. Considera que, en vista de los escasos progresos alcanzados, los Estados miembros deberían examinar medidas eficaces, en su caso legislativas, además de prever sanciones contra los empleadores que no respeten el principio de igualdad de retribución; afirma que debe establecerse la posibilidad de demandar en caso de discriminación salarial; opina que, además, los Estados miembros deben apoyar a las empresas que adoptan medidas para fomentar la igualdad salarial, para así difundir las buenas prácticas;
- que incorpore las siguientes recomendaciones en el anexo a su propuesta de Resolución:
52. Opina que una combinación de estrategias y medidas, teniendo en cuenta el principio de integración de la perspectiva de género, puede acabar con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y debe incluir los aspectos siguientes:
 - a) medidas específicas para la conciliación del trabajo, el estudio, la educación profesional y la formación o la recualificación profesional con la vida familiar y privada, mediante el acceso a servicios de asistencia (que deben ser asequibles, accesibles e independientes de la situación del trabajador/de la trabajadora y del tipo de contrato laboral) con modelos de jornada laboral que tengan especialmente en cuenta las necesidades de los empleados, sobre todo de las familias monoparentales, el permiso de maternidad, de paternidad, parental y familiar en relación con la posibilidad de reincorporarse a la vida laboral sin problemas y de garantizar una participación en igualdad de condiciones por parte de las mujeres en el mercado laboral;
 - b) una política fiscal y de previsión adecuada y medidas de protección familiar, incluidas medidas que compensen las importantes discriminaciones de las pensiones de jubilación debido a interrupciones en la vida laboral y a periodos de trabajo parcial de los padres, así como medidas específicas por género, cuya finalidad sea equilibrar las diferencias salariales injustas e injustificadas, incrementar los empleos de calidad entre

las mujeres y abarcar también la oferta de servicios de cuidado atípicos en el ámbito familiar o en su contexto más amplio;

- c) unas medidas concretas aplicadas por los interlocutores sociales y los organismos de igualdad (de conformidad con el artículo 157, apartado 4, del TFUE) para superar las diferencias salariales y la exclusión en los diferentes niveles contractuales y sectoriales, como por ejemplo el compromiso de los interlocutores sociales para fijar condiciones salariales, la supervisión periódica de la igualdad de retribución, el establecimiento de planes de igualdad específicos por empresa, la fijación de objetivos y parámetros cualitativos y cuantitativos, el intercambio de buenas prácticas, validadas por los interesados y complementadas por informes relativos a los escollos y dificultades encontrados;
 - d) la inclusión de una cláusula sobre el respeto de la igualdad de género y la igualdad de retribución en la contratación pública;
 - e) la adopción de iniciativas para aplicar la política de igualdad de género y de igualdad de retribución de hombres y mujeres por las empresas;
 - f) el establecimiento de un certificado de calidad europeo sobre «igualdad de retribución» en colaboración con los interlocutores sociales y las asociaciones, con el que las instituciones, empresas y administraciones puedan demostrar que cumplen determinados criterios de «igualdad de retribución», como por ejemplo la transparencia salarial;
 - g) una lista de ejemplos para superar la discriminación salarial y la discriminación por razón de género;
 - h) información y directrices sobre soluciones prácticas para reducir las diferencias salariales;
 - i) el desarrollo de sistemas de evaluación del trabajo transparentes y neutrales para valorar si las descripciones del puesto de trabajo y los criterios salariales garantizan que no existe discriminación;
53. Propone que el Parlamento Europeo cree un premio «Mujeres y empresas europeas», que recompense a empleadores (empresas, instituciones y administraciones) que promuevan de forma ejemplar a las mujeres, favorezcan que estas ocupen puestos de dirección y apliquen la igualdad de retribución;
54. Considera necesario interpretar y aplicar adecuadamente el artículo 157, apartados 1 y 2, del TFUE y adaptar la Directiva correspondiente a nivel de la UE o en su transposición y aplicación a escala nacional;
55. Está convencido de la necesidad de una aplicación mejor y más rápida de las disposiciones de la Directiva pertinente en relación con los organismos de igualdad y el diálogo social para superar realmente las diferencias salariales con medidas aplicadas por los Estados miembros, los interlocutores sociales y los organismos de igualdad;

56. Considera, teniendo en cuenta la crisis económica y los cambios demográficos, que la igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo y la falta de discriminación en la determinación de dicha retribución tienen una gran importancia para la competitividad, el crecimiento económico y la garantía de una vida digna para las mujeres en la Unión Europea;
57. Subraya la necesidad de involucrar a las organizaciones de trabajadores, empresarios y otros organismos apropiados, como las comisiones gubernamentales para la igualdad de género, en la adopción de políticas y medidas en el marco de los programas nacionales para la igualdad en el empleo en los diferentes Estados miembros; está convencido de que dicha implicación deberá contribuir a una mejor comprensión y divulgación de las medidas prácticas y disposiciones legales destinadas a promover una mayor igualdad salarial, así como al establecimiento de mecanismos de monitorización y control de su aplicación;
58. Pide a la Comisión que presente al Parlamento un análisis sobre qué actos jurídicos serían idóneos a nivel nacional y de la UE para lograr una reducción significativa de la brecha salarial a la mayor brevedad.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	27.3.2012
Resultado de la votación final	+: 39 -: 0 0: 5
Miembros presentes en la votación final	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Ioan Enciu, Louis Grech

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	24.4.2012
Resultado de la votación final	+: 28 -: 0 0: 1
Miembros presentes en la votación final	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neved'álová, Antigoni Papadopoulou
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Tamás Deutsch