



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

---

*Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais*

---

**2011/2285(INI)**

28.3.2012

## **PARECER**

da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

dirigido à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

sobre a aplicação do princípio "Igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor para homens e mulheres"  
(2011/2285(INI))

Relatora de parecer: Gabriele Zimmer

(Iniciativa – Artigo 42.º do Regimento)

PA\_NonLeg\_art42

## SUGESTÕES

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais insta a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competente quanto à matéria de fundo,

– a incorporar as seguintes sugestões na proposta de resolução que aprovar:

1. Lamenta que a Comissão não tenha, até ao momento, abordado devidamente a resolução do Parlamento Europeu de 18 de novembro de 2008 nem a de 10 de fevereiro de 2010, não tenha exercido o seu poder de iniciativa legislativa, nem tenha tirado pleno partido do "Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos" 2007 para acometer de forma efetiva o problema da desigualdade de remuneração entre homens e mulheres, atendendo a que a eliminação das disparidades salariais entre os géneros continua a ser uma prioridade política partilhada por todos os Estados-Membros e outros intervenientes fundamentais a nível europeu, tal como refletido nas Conclusões do Conselho sobre o Pacto Europeu para a igualdade de género no período 2011-2020;
2. Realça que a disparidade salarial entre homens e mulheres é, fundamentalmente, imputável aos estereótipos e a uma perceção das mulheres baseada exclusivamente na repartição tradicional de papéis; exorta, pois, os Estados-Membros a promoverem a igualdade salarial através da criação de iniciativas sociais aos níveis nacional e local;
3. Manifesta grande preocupação por terem sido lentos os progressos realizados na última década e por as diferenças salariais entre homens e mulheres se terem mantido constantemente elevadas nos últimos anos, tendo a remuneração horária das mulheres pelas mesmas funções, nos 27 países da UE, em 2009, sido inferior à dos homens em 17,5 % na média (tendo atingido, no setor privado, 30% não obstante a igualdade de mérito e de qualificações), apesar do princípio juridicamente vinculativo da igualdade de remuneração para trabalho de valor igual; expressa a sua apreensão pelo facto de, em alguns Estados-Membros, a desigualdade de remuneração entre mulheres e homens altamente qualificados ser muito elevada; salienta que as mulheres fazem parte dos grupos mais afetados pelo emprego precário e pelas consequências sociais da crise; assinala que, segundo o relatório da OIT intitulado "Global Employment Trends 2012 – Preventing a deeper jobs crisis", a proporção de mulheres em empregos vulneráveis ultrapassa a dos homens: 50,5% contra 48,2%.
4. Considera que a proteção das mulheres através de disposições contratuais de flexigurança reforça a coesão social no mercado de trabalho, em especial no caso das mulheres que têm filhos ou que têm responsabilidades de assistência para com idosos; observa que as disposições sobre horários de trabalho devem ser suficientemente flexíveis para responder às necessidades destas mulheres e ainda para aumentar o equilíbrio entre a sua vida profissional e privada;
5. Exorta os Estados-Membros a reconhecerem a verdadeira mais-valia das mulheres nos seus locais de trabalho e a criar condições adequadas para melhorar a sua empregabilidade e aumentar a sua participação no mercado de trabalho, através de serviços de cuidados e acolhimento de crianças a preços acessíveis, regimes de licença parental e condições de trabalho flexíveis, em especial quando as mulheres regressam ao mercado de trabalho

após longos períodos de inatividade, devido à maternidade ou a outros compromissos familiares;

6. Apela a que a Comissão promova mais estudos sobre as estratégias de flexigurança, para avaliar o seu impacto nas disparidades salariais entre homens e mulheres e também para determinar em que medida estas estratégias podem combater a discriminação em razão do género;
7. Acolhe favoravelmente as conclusões do Conselho de 6 Dezembro 2010, que apela aos Estados-Membros para que tomem medidas abrangentes destinadas a eliminar as várias causas dessa desigualdade de remuneração;
8. Realça que a disparidade salarial se agrava em prejuízo das mulheres proporcionalmente ao grau do cargo e ao nível das suas qualificações;
9. Salienta que, em alguns países, a disparidade salarial se agrava em detrimento das mulheres nos períodos mais difíceis para elas: durante os períodos de maternidade potencial e quando se aproximam da idade de reforma;
10. Salienta que as causas subjacentes às disparidades salariais entre os géneros são numerosas e complexas; considera que esta desigualdade tem grandes repercussões na vida de muitas mulheres, especialmente após a idade de reforma, uma vez que salários mais baixos podem conduzir a pensões de reforma mais baixas, podendo contribuir para o facto de as mulheres serem mais afetadas pela pobreza na velhice (22%) do que os homens (16%); realça que a pobreza das mulheres, após a reforma, é, muitas vezes, provocada pela prestação de cuidados, dado ser mais habitual que as mulheres exerçam trabalho temporário ou a tempo parcial a fim de poder conciliar a atividade profissional e as responsabilidades familiares; exorta, por conseguinte, a Comissão e os Estados-Membros a prosseguirem os seus esforços com vista à eliminação destas desigualdades e a zelarem pela igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de pensões;
11. Considera que as mulheres que desempenham funções que exigem competências, esforço e responsabilidades semelhantes às dos homens devem ter, em todas as idades, iguais oportunidades de formação, progressão na carreira, aquisição de novas competências e reciclagem, bem como direitos a pensão e subsídios de desemprego iguais aos aplicáveis aos homens;
12. Considera que a diminuição das disparidades salariais entre homens e mulheres teria um impacto positivo na promoção do aumento das licenças de paternidade e na redução das tendências demográficas, que, no caso da parte oriental da Europa, se acentuam de forma dramática, e melhoraria a situação das mulheres com filhos, sobretudo das que são mães solteiras, reduzindo, deste modo, o risco de pobreza infantil;
13. Considera que um mercado de trabalho livre de estereótipos poderá aumentar, não só o rendimento das mulheres, mas também o Produto Interno Bruto dos Estados-Membros; verifica que os resultados de vários estudos permitem concluir que, se a participação feminina no mercado de trabalho aumentasse para 70%, em paridade com os homens, tal teria um impacto económico muito positivo (entre 4 a 8%) no PIB da UE;

14. Sublinha que a não aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual compromete os objetivos da Estratégia Europa 2020 em matéria de emprego; frisa que a participação mais ativa das mulheres no mercado de trabalho contribui para melhorar a sustentabilidade dos regimes de seguros, em particular à luz das tendências demográficas;
15. Assinala, porém, que as abordagens que consistem na adoção de medidas isoladas para combater uma ou outra causa das disparidades salariais não se têm revelado adequadas para eliminar de forma eficaz as disparidades salariais entre homens e mulheres;
16. Realça que, além das empresas privadas e do setor público, também deve prestar-se atenção à desigualdade de tratamento das mulheres nas empresas familiares e na agricultura, onde as mulheres não só ganham menos do que os homens, como também, frequentemente, nem sequer são remuneradas; solicita a adoção de medidas que visem aumentar a sensibilização pública para o impacto desta situação na posição desfavorável das mulheres em termos de segurança social e de pensões;
17. Observa que as estatísticas devem ser coerentes, comparáveis, discriminadas por género, completas e estruturadas de modo a ter em conta os novos sistemas de classificação e afetação de pessoal e de organização do trabalho; considera que, na avaliação das disparidades salariais, não se deve ter apenas em conta as diferenças em matéria de remuneração horária bruta, mas também outros elementos, nomeadamente a remuneração individual, o tipo de contrato, os complementos salariais e os bónus, as qualificações profissionais, as competências e capacidades pessoais, a organização do trabalho, a experiência profissional e a produtividade, que deve ser avaliada não só em termos quantitativos (horas de presença física no local de trabalho), mas também em termos qualitativos e do impacto da redução do horário de trabalho, dos períodos de férias e das ausências por prestação de assistência nos aumentos salariais automáticos;
18. Insta os Estados-Membros a implementarem estratégias de integração da perspetiva de género, uma vez que as questões do género se sobrepõem a questões como a prestação de cuidados a crianças, as políticas fiscais e os contratos públicos;
19. Salaria que o aumento da empregabilidade feminina, nomeadamente em altos cargos, poderá contribuir para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres; sublinha a necessidade de as mulheres participarem mais ativamente nos processos de tomada de decisão no setor económico, utilizando a sua influência para encontrar soluções que tenham em conta uma perspetiva de igualdade de género; chama a atenção para vários estudos que concluem que existe uma forte correlação entre a maior presença de mulheres em cargos de direção das empresas e o aumento dos lucros sobre o património, vendas e capital investido das empresas;
20. Salaria que a Estratégia "UE 2020" estabelece explicitamente o objetivo de aumentar a taxa de emprego para homens e mulheres entre os 20 e os 64 anos para 75%, o que pode ser promovido através de medidas que visem diminuir as disparidades salariais entre os géneros, reforçar a formação das mulheres e promover o espírito empresarial das mulheres no quadro de um plano mais amplo de recuperação económica, tendo em conta as posições de partida relativas dos Estados-Membros e as suas especificidades nacionais;

21. Convida os Estados-Membros e as empresas a tomarem as medidas necessárias a fim de aumentar a transparência salarial; considera que é necessário desenvolver e promover a transparência dos sistemas de remuneração e que as entidades patronais deveriam supervisionar os salários - em dinheiro ou não - relativamente aos deveres, qualificações e experiência, tendo em conta as questões de género; salienta que as políticas de remuneração das empresas e as normas relativas à atribuição de subsídios e bónus devem ser transparentes;
22. Recorda que compete aos Estados-Membros implementar a Estratégia "UE 2020" e que estes se encontram na melhor posição para atribuir os seus próprios recursos, de forma a atingir eficazmente os objetivos acordados;
23. Insiste na necessidade de adotar medidas que favoreçam o desenvolvimento profissional e a evolução na carreira em condições de efetiva igualdade entre homens e mulheres; recorda que este princípio constitui um elemento da responsabilidade social das empresas e é encorajado a nível internacional e social, devendo ser desenvolvido em todos os Estados-Membros da UE;
24. Sublinha que as disparidades salariais estão frequentemente associadas a uma série de fatores jurídicos, sociais e económicos da sociedade moderna, mas considera que a aplicação do princípio "igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor" só será exequível através da adoção de políticas que permitam uma partilha equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres;
25. Realça a necessidade de promover normas em matéria de conduta equitativa e ética relativamente ao pessoal, dando uma atenção particular a um sistema de remuneração justo e transparente;
26. Assinala que as responsabilidades familiares contribuem para a redução das opções profissionais das mulheres; observa que esta situação faz com que as mulheres estejam sobrerrepresentadas no trabalho a tempo parcial, o que reduz significativamente o "tempo de trabalho pago", e estejam em maioria nos empregos da economia informal, onde, tendencialmente, se encontram mais sujeitas ao trabalho precário, mais expostas ao despedimento e não adequadamente cobertas pelos sistemas de segurança social;
27. Considera prioritário promover uma nova cultura da responsabilidade partilhada, tanto na vida privada como profissional, no que respeita à educação das crianças e à repartição das tarefas domésticas, facilitando, assim, a conciliação entre a vida familiar e profissional; sustenta que cumpre igualmente promover a opção de utilizar os serviços oferecidos pela instituições, nomeadamente em matéria de acolhimento de crianças e de prestação de serviços de proximidade e de cuidados; apela aos Estados-Membros para que tornem estes custos dedutíveis para efeitos fiscais;
28. Recorda à Comissão e aos Estados-Membros que é necessário adotar medidas positivas a favor das mulheres e dos homens, designadamente para facilitar o seu regresso ao trabalho após um período dedicado à família (educação dos filhos e/ou prestação de cuidados a um familiar doente ou portador de deficiência), favorecendo políticas de (re)integração no mercado de trabalho, de modo a permitir-lhes readquirir independência financeira;

29. Considera que é necessário tomar iniciativas e medidas, sobretudo na área da educação, em todas as etapas e a nível nacional e europeu, a fim de combater a visão estereotipada de que o emprego feminino constitui uma fonte de rendimento familiar secundária, visão essa que contribuiu consideravelmente para cultivar e manter as disparidades salariais entre os géneros;
30. Salaria a necessidade de ampliar as perspectivas de carreira das mulheres e de encorajar as mulheres a procurarem empregos técnicos e científicos tradicionalmente “masculinos”;
31. Sustenta que são necessárias medidas legislativas e não legislativas, tanto a nível nacional como da UE, para superar as disparidades salariais, aumentar a participação das mulheres em setores dominados pelos homens, bem como para que as competências das mulheres e o seu desempenho económico no local de trabalho tenham um maior reconhecimento, visando ultrapassar a exclusão horizontal e vertical, bem como prevenir os estereótipos relativos às tarefas e aos setores tipicamente femininos; salienta que estas medidas devem encorajar a participação das mulheres nas tomadas de decisão a todos os níveis e em todos os setores e apela à Comissão e aos Estados-Membros para que considerem a adoção de quotas femininas juridicamente vinculativas em empresas públicas e privadas, principalmente no que toca a cargos diretivos; lamenta o facto de as mulheres que enfrentam múltiplas desvantagens (mulheres com deficiência e mulheres oriundas de um contexto de minorias ou de imigração) serem ainda mais afetadas pelas disparidades salariais;
32. Insiste na necessidade de medidas urgentes de combate às discriminações salariais, seja através de revisão da diretiva existente, seja da elaboração de planos setoriais faseados, com metas precisas, como, por exemplo, reduzir o fosso salarial para 0,5% até 2020, visando pôr cobro às discriminações diretas e indiretas, ou incentivando a contratação coletiva, a formação de conselheiros/as para a igualdade, resolvendo o problema da desigualdade entre mulheres e homens a nível do trabalho não remunerado e elaborando planos de igualdade nas empresas e outros locais de trabalho; entende que a transparência na composição dos salários deverá constituir uma prática habitual, a fim de reforçar a posição negocial das mulheres trabalhadoras;
33. Lamenta que, tendo o Parlamento Europeu aprovado, em 20 de outubro de 2010, a revisão da Diretiva 92/85/CEE, relativa à licença de maternidade, o Conselho ainda não tenha adotado uma posição formal sobre esta proposta; salienta que, a fim de atingir uma taxa de emprego de 75 % para as mulheres e de reduzir as diferenças salariais, de acordo com o estabelecido na Estratégia UE 2020, se impõe aplicar novas medidas com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar; apela aos Estados-Membros para que adotem uma posição sobre esta matéria por forma a facultar o início de negociações institucionais tendentes a alcançar o acordo necessário;
34. Insta os Estados-Membros a combaterem o emprego feminino não declarado, uma vez que este, não só compromete a sustentabilidade das caixas de previdência, como também contribui para a desregulação total das estruturas remuneratórias das mulheres, o que aumenta a pobreza entre as mulheres, particularmente numa fase mais avançada da vida;
35. Congratula-se com a adoção, pela Comissão, de um Dia Europeu da Igualdade Salarial a fim de assinalar as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres, bem como o

desenvolvimento de programas informáticos que permitam calcular as diferenças salariais; considera que a Comissão deve prosseguir a campanha de informação e sensibilização relativa às diferenças salariais nos 27 Estados-Membros;

36. Solicita que os recursos jurídicos para exigir a aplicação do princípio juridicamente vinculativo da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor sejam mais simples, mais rápidos e de fácil acesso para os trabalhadores;
37. Exorta os Estados-Membros a reverem as estruturas salariais de profissões e atividades dominadas pelas mulheres, para eliminar os estereótipos de género associados ao problema das disparidades salariais;
38. Insta os Estados-Membros a assegurarem o acesso das mulheres à educação, à formação e à aprendizagem ao longo da vida a todos os níveis, incentivando-as a prosseguir estudos e carreiras científicas, de forma a combater os estereótipos sexistas existentes; realça que a presença de um maior número de jovens mulheres qualificadas nos setores da ciência e da tecnologia estimularia o crescimento e a competitividade da Europa;
39. Apela à Comissão para que, ao abrigo das diretrizes para o emprego, assegure uma coordenação otimizada entre os Estados-Membros a fim de aplicar o princípio de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual para homens e mulheres; exorta os Estados-Membros a adotarem normas juridicamente vinculativas abrangentes visando a efetiva aplicação deste princípio e, se necessário, a reforçarem as disposições nacionais através da introdução de sanções equiparáveis às que são aplicadas noutros casos de violação do direito do trabalho, como o trabalho não declarado; salienta a urgência de melhorar a situação das mulheres em emprego precário que, em tempos de crise social e económica, se veem mais afetadas e vulnerabilizadas;
40. Convida a Comissão Europeia e os Estados-Membros a contrariarem as disparidades salariais entre os géneros em todas as políticas europeias, bem como nos programas nacionais, em particular nos destinados à luta contra a pobreza;
41. Destaca que cabe aos parceiros sociais, a todos os níveis, a função importante de atuar contra a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no âmbito de negociações coletivas e de combater a discriminação das mulheres, incluindo no que respeita ao acesso ao emprego e às condições de trabalho, à progressão na carreira e à formação profissional; insta, pois, a Comissão e os Estados-Membros a reforçarem a cooperação com os parceiros sociais;
42. Faz notar que os destinatários diretos das medidas da Comissão não devem ser apenas os Estados-Membros e os parceiros sociais, mas também os organismos que operam no domínio da igualdade, as associações e iniciativas de mulheres e os responsáveis em matéria de igualdade a nível local e empresarial, que podem também oferecer formação sobre questões de género a parceiros sociais, advogados, juizes e provedores de justiça, com referência particular às disparidades salariais em função do género;
43. Sublinha a necessidade de uma melhor clarificação do conceito "trabalho de igual valor"; frisa ser necessário fixar critérios objetivos e uma análise não discriminatória das tarefas envolvidas na determinação do "valor igual" de trabalhos diferentes. considera igualmente

necessário que, na avaliação de "salários iguais" e na fixação de tabelas salariais, sejam tidas em conta as diferentes componentes do pacote salarial, nomeadamente, o salário base, benefícios e subsídios relacionados;

44. Solicita aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que adotem medidas contra a discriminação em razão do género, contra as desigualdades entre homens e mulheres no domínio da formação e contra a segregação no mercado de trabalho, a bem de uma conciliação efetiva da vida profissional com a vida privada e de uma total transparência salarial, e que incluam estas questões na legislação ou nas convenções coletivas de trabalho;
45. Exorta os Estados-Membros a promoverem, em cooperação com os parceiros sociais, políticas de emprego equilibradas do ponto de vista do género e a fazerem cumprir uma avaliação do emprego uniforme e neutra em relação ao género que se aplique aos empregadores, de molde a combater as disparidades salariais em razão do género e a discriminação no trabalho; sublinha a necessidade de obter um bom equilíbrio entre vida profissional e privada, através de estruturas de acolhimento de crianças de alta qualidade e de uma organização do trabalho flexível e favorável à família;
46. Assinala que a eliminação das diferenças salariais requer mecanismos legais eficientes e adequados; reconhece a utilidade das inspeções de trabalho neste domínio e salienta a necessidade de fornecer formação específica aos juizes, juristas e inspetores de trabalho e de lhes proporcionar a possibilidade de desenvolver competências adequadas em questões relacionadas com a discriminação salarial;
47. Salienta que, para contribuir eficazmente para a redução das disparidades salariais entre os géneros, é necessário aplicar as medidas previstas pela Estratégia Europeia em matéria de crescimento e emprego e apoiar o intercâmbio de boas práticas a nível da União, envolvendo, sempre que possível, os parceiros sociais;
48. Considera que é necessário melhorar e simplificar os procedimentos e os mecanismos de defesa do princípio de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual para homens e mulheres e de proibição de qualquer tipo de discriminação baseada no género;
49. Encoraja os Estados-Membros a prestarem um apoio financeiro adequado e uma formação apropriada às mulheres que desejem criar empresas, a fim de encorajar o empreendedorismo feminino;
50. Recorda aos Estados-Membros o seu compromisso relativo à avaliação dos efeitos das políticas de emprego e fiscal nas diferenças salariais.
51. É da opinião de que, face aos parcos progressos, os Estados-Membros devem considerar a tomada de medidas efetivas e, se necessário, legislativas e prever sanções apropriadas contra os empregadores que violem o princípio da igualdade de remuneração; entende que deveria, em particular, ser possível agir judicialmente por discriminação salarial; considera, além disso, que os Estados-Membros devem encorajar as empresas que adotam medidas de promoção da igualdade de remuneração, a fim de difundir as boas práticas,
  - a incorporarem em anexo à sua proposta de resolução as seguintes recomendações:

52. Considera que uma combinação de estratégias e medidas que respeitem o princípio da integração da perspectiva de género pode eliminar as diferenças salariais em razão do género, devendo incluir o seguinte:
- (a) Medidas específicas tendentes à conciliação do trabalho, dos estudos, da formação profissional e da formação contínua com a vida privada e familiar, mediante o acesso a serviços de assistência (que devem ser não dispendiosos, de fácil acesso e independentes do estatuto de trabalhador e do tipo de contrato de trabalho), modelos de horários de trabalho ajustados às necessidades dos trabalhadores, especialmente das famílias monoparentais, bem como licenças de maternidade, de paternidade e de assistência à família, conjugadas com a possibilidade de uma reintegração facilitada na vida profissional e a igualdade de participação das mulheres no mercado de trabalho;
  - (b) Políticas fiscais e de previdência social adequadas e medidas de proteção das famílias, incluindo medidas que prevejam a eliminação das desvantagens consideráveis nas pensões de reforma, devido a interrupções de carreira e a fases de trabalho a tempo parcial dos pais, bem como medidas específicas em função do género, destinadas a compensar as diferenças salariais injustas e injustificadas, a aumentar a qualidade do emprego feminino e, ainda, a cobrir ofertas de serviços atípicos relativos à assistência à família ou ao contexto familiar;
  - (c) Medidas concretas a implementar pelos parceiros sociais e organismos que operam no domínio da igualdade (nos termos do n.º 4 do artigo 157.º do TFUE) para superar as disparidades salariais e a exclusão nos vários níveis contratuais e setoriais, como, por exemplo, a obrigação de os parceiros sociais celebrarem acordos salariais, a realização de estudos regulares sobre a igualdade de remuneração, a implementação de planos de igualdade por empresa, a definição de objetivos qualitativos e quantitativos e de critérios de "benchmarking" e a partilha das melhores práticas, validadas pelas partes e complementadas por relatórios sobre as dificuldades e os obstáculos encontrados;
  - (d) A introdução de uma cláusula que exija o respeito pela igualdade de género e de remuneração em contratos públicos;
  - (e) A adoção de medidas de implementação da política de igualdade e de igual remuneração para homens e mulheres por parte das empresas;
  - (f) A criação de um certificado de qualidade europeu "equal pay", em colaboração com os parceiros sociais e associações, mediante o qual as instituições, as empresas e os serviços da administração pública poderão demonstrar que cumprem determinados critérios de igualdade de remuneração, por exemplo a transparência salarial;
  - (g) Uma lista de exemplos para ultrapassar as discriminações com base no género e salariais;
  - (h) Informações e orientações sobre soluções práticas para resolver as disparidades salariais;
  - (i) O desenvolvimento de sistemas transparentes e neutros para avaliar se as descrições das funções e os critérios de remuneração asseguram a não-discriminação;

53. Propõe a criação de um prémio "Women & Business in Europe", atribuído pelo Parlamento Europeu, a que se possam candidatar empregadores (empresas, instituições e serviços da administração pública) que ajam de forma exemplar no tocante à promoção das mulheres, ao apoio a gestoras femininas e à prática da igualdade de remuneração;
54. Considera necessário interpretar e aplicar adequadamente os n.ºs 1 e 2 do artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e adaptar a diretiva da UE relevante nesta matéria e/ou a respetiva transposição e aplicação a nível nacional;
55. É sua convicção ser necessário aplicar de forma melhor e mais célere as disposições da diretiva relevante, no que respeita aos organismos que operam no domínio da igualdade e ao diálogo social, de modo a debelar efetivamente a disparidade salarial através de medidas a implementar pelos Estados-Membros, pelos parceiros sociais e pelos organismos que operam no domínio da igualdade.
56. Considera que, à luz da crise económica e das alterações demográficas, a igualdade de remuneração por trabalho igual para homens e mulheres e a ausência de discriminação em termos remuneratórios assumem uma importância máxima em matéria de competitividade, crescimento económico e garantia de condições de vida dignas para as mulheres na União Europeia;
57. Sublinha a necessidade de envolver as organizações de trabalhadores, empregadores e outros organismos apropriados, como as comissões governamentais para a Igualdade de Género, na adoção de políticas e medidas nos programas nacionais para a igualdade no emprego nos diferentes Estados-Membros; considera que esse envolvimento deverá ter como finalidade contribuir para uma melhor compreensão e divulgação das medidas práticas e disposições legais que visam promover uma maior igualdade salarial e para o estabelecimento de mecanismos de monitorização e controlo da sua aplicação;
58. Apela à Comissão para que apresente ao Parlamento uma análise dos atos jurídicos a nível da UE e/ou nacional que seriam adequados para reduzir de forma rápida e significativa as disparidades salariais.

## RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

<b>Data de aprovação</b>	27.3.2012
<b>Resultado da votação final</b>	+: 39 -: 0 0: 5
<b>Deputados presentes no momento da votação final</b>	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
<b>Suplente(s) presente(s) no momento da votação final</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final</b>	Ioan Enciu, Louis Grech