



**2015/2116(INI)**

15.3.2016

# **OPINIÓN**

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

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo»)  
(2015/2116(INI))

Ponente de opinión: Michaela Šojdrová

PA\_NonLeg

## SUGERENCIAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:

- A. Considerando que, en su informe de aplicación, la Comisión afirma que los veintiocho Estados miembros han transpuesto la Directiva a la legislación nacional, pero que la legislación por sí sola no basta para garantizar la igualdad plena y debe combinarse con una acción política apropiada; que el Parlamento ya ha adoptado medidas políticas como la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, y que estas medidas pueden contribuir a lograr una mayor igualdad para las mujeres en el ámbito del empleo y a mejorar su acceso a puestos directivos; que la legislación ha de ser considerada como un instrumento crucial para alcanzar la igualdad de género, pero que debe combinarse con procedimientos normativos y campañas con objeto de aplicar la igualdad de género no solo en la legislación sino también en la opinión pública;
- B. Considerando que se han evaluado la aplicación y la transposición de la Directiva 2006/54/CE y que el Parlamento, en su informe de 25 de junio de 2015, expone serias dudas en relación con la aplicación de las disposiciones de la Directiva sobre la puesta en práctica del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;
- C. Considerando que las desigualdades sociales, principalmente en materia de igualdad en el empleo, solo pueden combatirse con políticas que garanticen una mejor distribución de la riqueza basándose en una verdadera revalorización de los salarios y en el fomento de la regulación del trabajo y los horarios laborales, así como de la protección laboral, en particular mediante los convenios colectivos y la garantía de un acceso universal y gratuito a servicios públicos de asistencia sanitaria y educación de calidad;
- D. Considerando que las mujeres son las más afectadas por el desempleo y son víctimas de discriminación negativa en el acceso al empleo, en particular las madres y las mujeres que desean ser madres;
- E. Considerando que las mujeres son las que tienen mayoritariamente la responsabilidad de cuidar de los hijos, las personas mayores, otras personas dependientes, la familia y el hogar, y que esta responsabilidad es mayor cuando tienen hijos con discapacidad; que lo anterior tiene un efecto directo sobre el acceso de las mujeres al empleo y sobre su desarrollo profesional, y puede perjudicar sus condiciones de empleo, por ejemplo, en los muchos casos en que las mujeres trabajan a tiempo parcial de forma no voluntaria o cuando se ven obligadas a aceptar formas de empleo precarias, y que todos estos factores generan una brecha en los salarios y en las pensiones;
- F. Considerando que es mucho más frecuente encontrar familias monoparentales, principalmente madres solteras, entre los trabajadores pobres y que todas las medidas adoptadas deben prestar atención a las familias monoparentales;
- G. Considerando que la amplia gama de cualificaciones y competencias adquirida por las

mujeres al cumplir sus responsabilidades familiares enriquece su desarrollo personal y profesional; que, por lo tanto, estas competencias deben ser reconocidas por la sociedad y los empleadores;

- H. Considerando que la Unión Europea se enfrenta a una importante crisis económica, financiera y social que perjudica especialmente a las mujeres en el mercado laboral y en su vida privada, pues tienen más posibilidades de desempeñar trabajos precarios y corren más riesgo de quedarse sin trabajo y no contar con seguridad social;
- I. Considerando que la falta de legislación verdaderamente eficaz para la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional se traduce en una discriminación contra las madres y padres trabajadores;
- J. Considerando que, a pesar de la teórica aplicación de la igualdad de trato en los Estados miembros, las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación múltiple, directa e indirecta en el mercado de trabajo; que la gran diversidad de tipos de discriminación indirecta justifica su cobertura por la fórmula clásica según la cual discriminación se define como la aplicación de diferentes normas a situaciones comparables o la aplicación de una misma norma a situaciones distintas; que las mujeres no siempre reciben información sobre los derechos que les confieren las legislaciones europea y nacional vigentes en materia de igualdad y discriminación, o dudan de la eficacia de denunciar casos de discriminación; que, por lo tanto, es importante contar con documentos de información y orientación, campañas de concienciación y portales de información;
- K. Considerando que la Comisión tiene la responsabilidad de supervisar la aplicación de la Directiva 2000/78/CE en cada Estado miembro, así como de comunicar y subsanar toda deficiencia en su ejecución;
  - 1. Observa con preocupación la falta de jurisprudencia que proporcione una interpretación de la «discriminación indirecta» en algunos Estados miembros, así como la dificultad que su definición ha planteado para la transposición de la Directiva en algunos Estados miembros; propone que la Comisión asesore a los Estados miembros sobre estos problemas de interpretación;
  - 2. Pide a los Estados miembros que desarrollen clasificaciones laborales y sistemas de evaluación no sexistas, ya que son medidas indispensables para fomentar la igualdad de trato;
  - 3. Insta a los Estados miembros a que promuevan unos servicios públicos gratuitos y de calidad, que garanticen la debida y necesaria prestación de cuidados y asistencia a niños, enfermos y ancianos;
  - 4. Subraya el escaso número de denuncias presentadas, que representa solamente un reducido porcentaje de los casos de discriminación que realmente tienen lugar en toda la Unión; señala que, en algunos Estados miembros, las cifras pueden ser incluso inferiores, ya que existen casos claros de discriminación que no se denuncian y cuyos autores no son procesados; hace hincapié en la necesidad de redoblar los esfuerzos de concienciación y divulgación de la información, mejorar el acceso a la justicia y a los mecanismos de denuncia, ampliar los plazos para presentar una denuncia por discriminación (actualmente demasiado breves), reducir la duración y el coste de los procesos y aumentar la

disponibilidad de asistencia jurídica para las personas sin recursos, que son en su mayor parte mujeres;

5. Lamenta que la Directiva 2000/78/CE no recoja ninguna disposición específica sobre las discriminaciones múltiples, aun cuando en la propia Directiva se señala que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples; señala también que la combinación de dos o más formas de discriminación puede plantear problemas derivados de las diferencias existentes en el nivel de protección garantizado para las distintas formas de discriminación; hace hincapié en la importancia de que el Consejo alcance cuanto antes un acuerdo para adoptar una posición común sobre la propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (COM(2008) 0426), aprobada por el Parlamento Europeo en primera lectura en abril de 2009, que aborda de forma expresa las discriminaciones múltiples;
6. Recuerda que la escasez de datos sobre igualdad de género dificulta la evaluación de las situaciones de discriminación y la prueba de su existencia, especialmente en el caso de la discriminación indirecta, en la que los datos estadísticos desempeñan un papel fundamental para probar los efectos adversos de una medida aparentemente neutra dirigida a un grupo específico; insta a la Comisión y a los Estados miembros a que elaboren —para incluir también en los informes nacionales y en el informe conjunto anual sobre protección social e inclusión social— estadísticas armonizadas y homogéneas concebidas para completar las lagunas en la recogida de datos sobre igualdad de género, de manera que estos datos puedan ser comparables y desglosados por sexo y tengan en cuenta múltiples variables, como las diferencias entre mujeres con y sin formación y con o sin responsabilidades familiares, y las mujeres que ejercen la función de sostenimiento principal del hogar, a fin de poder llevar a cabo una evaluación correcta de la discriminación múltiple e indirecta y de determinar si las mujeres son más susceptibles de ser víctimas de ciertos tipos de discriminación que los hombres;
7. Insta a los Estados miembros a que apliquen una legislación laboral que promueva la regulación laboral, los convenios colectivos, la protección social y la revalorización salarial; pide, asimismo, a los Estados miembros que supriman la legislación que permite o regula el empleo precario;
8. Pide a los Estados miembros que aumenten la toma de conciencia y fomenten el debate público sobre la igualdad de género, y que apliquen —de manera decidida y con dotaciones presupuestarias suficientes— políticas de igualdad de género que incluyan la formación de profesionales en los ámbitos institucionales para llevar a cabo una políticas eficientes de igualdad de género y combatir las desigualdades en el ámbito laboral; pide a los Estados miembros que refuercen sus órganos encargados de las cuestiones de igualdad y que se aseguren de su independencia y de que reciben financiación adecuada, ya que deben desempeñar un papel principal para simplificar y facilitar la denuncia por las víctimas de discriminación, mejorar los mecanismos de denuncia y organizar campañas de sensibilización para afirmar los derechos de la mujer en el mercado de trabajo;
9. Insta a los Estados miembros a que desarrollen y consoliden los organismos nacionales de inspección laboral dotándolos de condiciones y de recursos financieros y humanos que

permitan su actuación eficaz sobre el terreno para luchar contra la precariedad laboral, el empleo no regulado y la discriminación laboral y salarial, en particular desde una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres;

10. Destaca la importancia de invertir la carga de la prueba para garantizar el correcto tratamiento de las denuncias por discriminación ante los tribunales y demás autoridades competentes; señala que es necesario fomentar la correcta aplicación de este concepto mediante la formación de los jueces nacionales y otros profesionales de la justicia;
11. Pide a los Estados miembros que demuestren un mayor compromiso en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de empleo; pide que se aplique activamente la presupuestación con perspectiva de género, también mediante la promoción del intercambio de buenas prácticas por parte de la Comisión, así como medidas que fomenten el empleo de las mujeres en condiciones equitativas y sin precariedad, con un equilibrio saludable entre vida profesional y vida privada y formación continua, además de medidas que reduzcan la brecha en los salarios y en las pensiones y, en general, mejoren la situación de las mujeres en el mercado laboral;
12. Celebra que la gran mayoría de los Estados miembros haya considerado algún tipo de acción positiva en el ámbito de aplicación de la Directiva.
13. Observa con preocupación que los tribunales nacionales tienden a utilizar el baremo inferior de sanciones previstas por la ley, aplicando los niveles más bajos de compensación; hace hincapié en la necesidad de que la Comisión preste especial atención a las normas aplicables a sanciones y recursos en los Estados miembros, impidiendo que, tal y como afirma el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la ley nacional disponga sanciones puramente simbólicas o contemple únicamente la amonestación en caso de discriminación.

## RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

<b>Fecha de aprobación</b>	15.3.2016
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 19 -: 1 0: 3
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Margot Parker, João Pimenta Lopes, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Beatrix von Storch, Anna Záborská, Jana Žitňanská
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Stefan Eck, Linnéa Engström, Rosa Estaràs Ferragut, Evelyn Regner
<b>Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final</b>	Jens Geier, Sabine Verheyen, Patricija Šulin