

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento de sesión

A6-0491/2008

9.12.2008

INFORME

sobre la transposición y aplicación de la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
(2008/2039(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Teresa Riera Madurell

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	10
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES	16
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN.....	22

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la transposición y aplicación de la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (2008/2039(INI))

El Parlamento Europeo,

- Visto el Acuerdo interinstitucional de 16 de diciembre de 2003 «Legislar mejor»¹ concluido entre el Parlamento, el Consejo y la Comisión,
- Vista la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo²,
- Visto el artículo 45 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 (A6-0491/2008),
- A. Considerando que los principios de la democracia y del Estado de Derecho, consagrados por el Tratado CE, aconsejan que el legislador supervise la aplicación de la legislación que ha aprobado,
- B. Considerando que la tarea del Parlamento como co-legislador en materia de seguimiento de la aplicación de la Directiva 2002/73/CE es complicada debido a la escasa información facilitada por la Comisión; considerando que, por ello, se han enviado cartas a las comisiones competentes de los Parlamentos nacionales y a los organismos para la igualdad de trato solicitando información al respecto, a las que han contestado 27 asambleas parlamentarias nacionales y 16 organismos para la igualdad de trato,
- C. Considerando que la Directiva 2002/73/CE constituye un hito importante en el proceso tendente a lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como para luchar contra la discriminación por razones de género en el conjunto de la sociedad,
- D. Considerando que la Directiva 2002/73/CE estableció por primera vez, a nivel de la UE, la definición de «acoso sexual», que también define la discriminación directa, la discriminación indirecta y el acoso, prohíbe la discriminación contra la mujer por embarazo o permiso de maternidad y asegura el derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, después del permiso de maternidad, de paternidad o de adopción, siempre que tales derechos estén reconocidos en los Estados miembros,
- E. Considerando que los Estados miembros asumieron una serie de obligaciones relativas a

¹ DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

² DO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

la aplicación de la Directiva 2002/73/CE antes del 5 de octubre de 2005, tales como:

- designar uno o más organismos responsables de la promoción, análisis, seguimiento y apoyo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres,
 - promocionar el diálogo social entre los interlocutores sociales para promover la igualdad de trato mediante, entre otros métodos, la supervisión de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, etc.,
 - fomentar el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales con miras a promover el principio de igualdad de trato,
 - promocionar la igualdad de trato en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática, por ejemplo, mediante informes de empresa sobre la igualdad de trato, con información periódica sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres,
 - tomar medidas eficaces para garantizar auténticas sanciones por incumplimiento de la Directiva, sin limitar la indemnización a las víctimas mediante un tope máximo fijado a priori, salvo en casos muy limitados,
 - asegurar que las personas que apoyan a las víctimas de la discriminación de género y del acoso gozan de la misma protección contra el trato desfavorable,
 - informar cada cuatro años a la Comisión sobre las medidas adoptadas para dar ventajas específicas a las personas del sexo menos representado en el ejercicio de actividades profesionales concretas, así como sobre la aplicación de dichas medidas,
 - garantizar que se declare nula o se modifique cualquier disposición contraria a la mencionada Directiva que figure en contratos o convenios,
- F. Considerando que una aplicación lenta o de escasa calidad de la Directiva 2002/73/CE pone en peligro la consecución de la Estrategia de Lisboa y el desarrollo de todo el potencial de la capacidad económica y social de la UE,
- G. Considerando que numerosos Estados miembros han tenido dificultades en la transposición de la Directiva 2002/73/CE, especialmente en la introducción en su legislación de medidas específicas y adecuadas para la mejora de la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la reducción de la discriminación en la búsqueda de empleo, la formación profesional, los ascensos profesionales, y las condiciones de trabajo,
- H. Considerando que, según diversos indicadores, en los años que han seguido a la entrada en vigor de la nueva legislación mejorada sobre igualdad de trato no se han registrado resultados destacables en cuanto a las posibilidades de las mujeres para conseguir empleo y ascensos profesionales,
- I. Considerando que, en numerosos Estados miembros, la integración de la dimensión de género en las decisiones políticas y administrativas resulta imposible por falta de conocimientos y de sensibilización respecto a este enfoque,

- J. Considerando que la discriminación por razón de sexo en otros aspectos sociales y políticos se ve agravada por las persistentes diferencias salariales entre hombres y mujeres, y especialmente entre los llamados sectores económicos masculinos y femeninos,
- K. Considerando que la independencia económica de las mujeres es fundamental para su emancipación, por lo que el empleo con derechos es una garantía para su desarrollo personal y para la inclusión social,
1. Pide a la Comisión que supervise cuidadosamente la transposición de la Directiva 2002/73/CE, así como el cumplimiento de la legislación derivada de esta transposición, y que siga ejerciendo presión sobre los Estados miembros; insiste en la necesidad de disponer de los recursos adecuados para lograr estos objetivos;
 2. Recuerda el Punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor» y, en particular, el compromiso del Consejo de alentar a los Estados miembros a establecer cuadros, y a hacerlos públicos, que muestren la concordancia entre las directivas y las medidas nacionales de transposición; considera que la disponibilidad de tablas de correspondencias facilitaría la tarea de la Comisión en el seguimiento de la transposición de la Directiva 2002/73/CE;
 3. Indica que una estrecha cooperación entre las comisiones competentes de los Parlamentos nacionales y el Parlamento Europeo sobre el seguimiento de la transposición y aplicación de la legislación sobre igualdad de género acercará la igualdad de género a los dirigentes políticos y a los ciudadanos;
 4. Expresa su satisfacción por el gran número de respuestas recibidas, en breve plazo, de parte de los parlamentos nacionales y de los organismos para la igualdad de trato sobre la situación relativa a la aplicación y a los problemas conexos;
 5. Lamenta que todavía no está disponible el informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo basado en la información comunicada por los Estados miembros hasta finales de 2005;
 6. Deplora que los ordenamientos jurídicos de varios Estados miembros no recojan de manera suficientemente clara y explícita las definiciones de discriminación directa e indirecta, de acoso y de acoso sexual;
 7. Le preocupa que, en varios Estados miembros, el ámbito de los tipos prohibidos de discriminación no es lo suficientemente amplio como para cumplir con la Directiva 2002/73/CE; recuerda que los tipos prohibidos de discriminación afectan tanto al sector público como al privado;
 8. Lamenta que el ordenamiento jurídico de algunos países no observe el principio de adoptar unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias al establecer topes máximos para el pago de una indemnización o reparación a las víctimas de discriminación;
 9. Llama la atención sobre el hecho de que un trato menos favorable dado a una mujer por

- causa de embarazo o permiso de maternidad constituye una discriminación; deplora el hecho de que algunos Estados miembros no reconozcan explícitamente el derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo, o a uno equivalente, tras un permiso de maternidad;
10. Pide a los Estados miembros que garanticen que todas las disposiciones de la Directiva 2002/73/CE son plena, correcta y eficazmente transpuestas y adecuadamente aplicadas;
 11. Indica que la igualdad de trato no se aplica a todos los regímenes de la seguridad social; pide a los Estados miembros y a la Comisión que aseguren que, especialmente los regímenes de jubilación contributivos, no discriminan a las mujeres y no refuerzan las pautas existentes que ya sitúan a las mujeres en desventaja en términos de beneficios y contribuciones;
 12. Acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por aquellos Estados miembros que han ampliado o reforzado los requisitos de la Directiva 2002/73/CE, y sobre todo las iniciativas que han aportado protección contra la discriminación a nuevos sectores de la sociedad;
 13. Pide a los Estados miembros que tomen medidas para incitar a los empleadores a fomentar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a instaurar procedimientos específicos para prevenir este tipo de comportamiento;
 14. Insta a los Estados miembros a que garanticen unos recursos adecuados para los organismos para la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previstos en la Directiva 2002/73/CE, y recuerda que la Directiva exige garantizar la independencia de estos organismos;
 15. Constata los diferentes enfoques para la aplicación del artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, que subraya la necesidad de la cooperación y el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros; considera que tanto la Red de organismos nacionales para la igualdad de género de la Comisión como Equinet son herramientas importantes para mejorar dicha cooperación y promover una aplicación uniforme del Derecho comunitario en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres;
 16. Celebra la intención de la Comisión de llevar a cabo un estudio sobre la organización de los organismos para la igualdad de trato en 2009; pide a la Comisión y a los Estados miembros que midan el grado de conocimiento, por los ciudadanos de la UE de los servicios ofrecidos por los organismos para la igualdad de trato, y que inicien campañas de información para que la opinión pública conozca mejor estos organismos;
 17. Llama la atención sobre el deficiente nivel de conocimiento entre las mujeres de los derechos estipulados en la Directiva 2002/73/CE, como se deduce del reducido número de recursos y reclamaciones presentadas en materia de igualdad de género; pide a los Estados miembros, los sindicatos, los empleadores y las organizaciones no gubernamentales que intensifiquen sus esfuerzos para informar a las mujeres acerca de las posibilidades que los ordenamientos jurídicos nacionales ponen desde 2005 a disposición de las víctimas de discriminación;
 18. Constata la escasa confianza en la protección judicial de las víctimas de discriminación;

pide a los Estados miembros que garanticen que la ayuda proporcionada es independiente y gratuita, que refuercen las garantías para las víctimas de discriminación y que aseguren protección judicial para las personas que defiendan, o testifiquen en su nombre, a una persona protegida por la Directiva 2002/73/CE;

19. Pide a la Comisión que examine si los Estados miembros garantizan que las víctimas y las asociaciones y organizaciones con interés legítimo en el cumplimiento de la Directiva 2002/73/CE no se ven imposibilitadas, por trabas legales o de otra índole, como por ejemplo plazos demasiado ajustados, para acudir a la justicia en caso de violación de la legislación antidiscriminación y de igualdad de trato o, en el caso de las víctimas, para reclamar sus plenos derechos en virtud de lo dispuesto en la Directiva 2002/73/EC;
20. Reconoce los efectos positivos que, para la prevención y la evaluación de la existencia de prácticas discriminatorias, pueden derivarse de la estrecha cooperación entre los organismos para la igualdad de trato y los inspectores de trabajo, y pide a los Estados miembros que insistan en la formación de los inspectores de trabajo, dadas sus nuevas responsabilidades derivadas de la transposición de la Directiva 2002/73/CE, así como sobre los nuevos instrumentos creados, como la inversión de la carga de la prueba;
21. Subraya el papel fundamental de las organizaciones no gubernamentales en la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación; pide a las autoridades públicas que asignen recursos para proyectos de mediación y asistencia, cuya ejecución es más compleja que las campañas de difusión;
22. Subraya la importancia de unos indicadores fiables, comparables y disponibles en cantidad y calidad adecuadas, así como estadísticas basadas en el género, para asegurar la aplicación y el seguimiento de la Directiva; pide a los organismos para la igualdad de trato que intensifiquen sus esfuerzos dirigidos a efectuar estudios independientes, publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación; recuerda el papel del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, encargado de la tarea de recopilar y analizar información relativa a la igualdad de género, aumentar la concienciación de los ciudadanos de la UE tocante a la igualdad de género y desarrollar herramientas metodológicas al servicio de la perspectiva de género;
23. Señala la necesidad de fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas;
24. Pide a los Estados miembros que incorporen en sus ordenamientos jurídicos nacionales la obligación de que las empresas elaboren y apliquen unos planes anuales de empresa en materia de igualdad de género y de derechos de las mujeres y hombres que asumen la carga de miembros de su familia y garanticen una representación de género equilibrada en los consejos de administración;
25. Pide a los Estados miembros que inciten a los empleadores a proporcionar a los trabajadores y a sus representantes información periódica basada en el respeto del

- principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres;
26. Pide a los Estados miembros que inciten a los empleadores a proporcionar a los trabajadores y a sus representantes información periódica basada en la igualdad de género y en sus derechos en materia de permisos;
 27. Insiste en la necesidad de desarrollar mecanismos nacionales para supervisar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por el mismo trabajo y de reintegrarse a su puesto de trabajo tras un permiso de maternidad, de paternidad o de asistencia a miembros de la familia dependientes;
 28. Constata que persisten las diferencias de remuneración, dado que las mujeres perciben salarios como promedio un 15 % inferiores a los de los hombres, que entre 2000 y 2006 esta diferencia se redujo en apenas un 1 %, y que la proporción de mujeres en cargos de dirección permanente sigue siendo muy inferior a la de los hombres; insiste en la necesidad de desarrollar mecanismos nacionales dirigidos a controlar la aplicación del principio de igualdad de remuneración, y pide a la Comisión que renueve la planificación de medidas de apoyo con este fin, respetando debidamente el principio de subsidiariedad;
 29. Insiste en la necesidad de incentivar aquellas iniciativas que contribuyan a desarrollar y aplicar en las empresas acciones positivas de recursos humanos que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres; pide a los Estados miembros que incorporen en sus ordenamientos jurídicos nacionales la obligación de que las empresas elaboren y garanticen una representación de género equilibrada en los consejos de administración;
 30. Recuerda a los Estados miembros la importancia de incluir la perspectiva de género, y el fomento de la conciliación de la vida familiar y profesional, en el desarrollo y aplicación de las leyes;
 31. Destaca la necesidad de luchar contra los obstáculos a que se enfrentan específicamente las mujeres y las jóvenes con discapacidad, así como los padres de niños con discapacidad, en materia de igualdad de acceso a la educación y al mercado laboral; destaca asimismo la necesidad de adaptar las medidas de manera que incorporen la dimensión de género en todas las políticas y que tengan en cuenta las especiales necesidades de los citados grupos;
 32. Destaca la necesidad de garantizar una mayor flexibilidad en materia de permisos parentales, especialmente para los padres de niños con discapacidad;
 33. Pide a los Estados miembros que erradiquen la discriminación contra las jóvenes en su transición de la escuela a la formación superior y de ésta a la vida profesional, mediante medidas selectivas, y también durante su reincorporación al mercado laboral al término del permiso de maternidad o del permiso para cuidado de hijos o familiares; destaca la necesidad de guarderías públicas, servicios de atención a los enfermos y las personas de edad; recuerda a los Estados miembros el compromiso contraído a este respecto en la Cumbre de Barcelona en 2002;
 34. Pide a la Comisión que examine en qué medida los Estados miembros han aprovechado

la posibilidad de adoptar medidas favorecedoras específicas para las situaciones de grave y evidente desventaja profesional de las mujeres; pide a la Comisión que elabore un informe al respecto;

35. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales y a los organismos nacionales para la igualdad de trato.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad de género es un derecho fundamental que goza de una condición privilegiada en el Derecho comunitario, pero la desigualdad entre los géneros en el mercado laboral constituye aún un problema estructural que debe resolverse, como muestra la diferencia de 28,4 puntos porcentuales entre las tasas de empleo de hombres y mujeres correspondientes a 2007 en los 27 Estados miembros de la UE¹. Y hacerlo es de suma importancia no sólo por la obvia razón de que la igualdad es un derecho fundamental, sino también porque el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 asignó a la Unión Europea el objetivo de incrementar la tasa de empleo de las mujeres por encima del 60 % para 2010.

Además, como indican las cifras relativas a los salarios, la desigualdad entre los géneros debe reducirse no sólo en términos de tasa de empleo, sino también de calidad del empleo. El informe de 2008 de la Confederación Internacional de Sindicatos *La brecha salarial global por razón de sexo* descubrió que la educación superior entre las mujeres no conduce necesariamente a una reducción de la diferencia de sueldo y, en algunos casos, esta diferencia incluso aumenta con el nivel de educación.

Al aprobar la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, el Parlamento y el Consejo brindaron a los Estados miembros un instrumento eficaz para mejorar la legislación nacional en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Sin embargo, la lenta o imperfecta aplicación de esta Directiva puede poner en peligro el cumplimiento de la Estrategia de Lisboa y la posibilidad de desarrollar plenamente las capacidades sociales y económicas de la UE.

Situación del cumplimiento

Procedimientos por falta de notificación:

Al término del plazo para la transposición de la Directiva (5 de octubre de 2005), nueve Estados miembros no habían notificado las medidas para transponerla. Por consiguiente, la Comisión inició procedimientos de infracción contra todos estos Estados miembros, que resultaron en dos procedimientos por falta de notificación contra Bélgica y Luxemburgo.

Procedimientos por disconformidad:

Debido a la complejidad y novedad de las disposiciones de la Directiva, la Comisión detectó un gran número de problemas en la transposición. De este modo se enviaron escritos de requerimiento a 22 Estados miembros durante el primer semestre de 2007. Entre las 23 legislaciones cuya conformidad se examinó, España es el único Estado miembro que no ha recibido un escrito de requerimiento.

Aún así, ello no significa que los 22 Estados miembros tengan graves problemas de

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf

disconformidad. La experiencia nos muestra que muchas de las objeciones planteadas por la Comisión en los procedimientos de infracción se resuelven tras el envío del escrito de requerimiento y, en particular, tras el dictamen motivado.

Según la Comisión, todos los Estados miembros han contestado al escrito de requerimiento y la Comisión está terminando el análisis de las respuestas. La comisión FEMM ha sido informada de que Estonia y Finlandia ya han recibido un dictamen motivado y se espera que para finales de 2008 la Comisión habrá tomado una decisión sobre el seguimiento de los demás procedimientos abiertos, es decir, la notificación de dictámenes motivados o el cierre de los expedientes.

Asuntos ante el Tribunal de Justicia

Recientemente, el Tribunal de Justicia ha dictaminado que Bélgica y Luxemburgo han incumplido su obligación de notificación, si bien Luxemburgo ha transpuesto entretanto la Directiva.

El 27 de mayo de 2008 la comisión FEMM se reunió para intercambiar de puntos de vista sobre este expediente y la Comisión señaló que el primer informe relativo a la transposición de esta Directiva se publicará durante la primera mitad de 2009, una vez que se hayan analizado los resultados de los procedimientos de infracción.

Definiciones

En 15 Estados miembros se han transpuesto de forma incorrecta las definiciones de la Directiva.

Muchos Estados miembros han optado por una definición general de discriminación sin mencionar la discriminación por motivos de género, pero el uso de términos generales puede provocar efectos secundarios que van en contra del espíritu de la Directiva, como no hacer referencia al embarazo o la falta de peticiones de estadísticas judiciales diferenciadas sobre demandas por discriminación por motivos de género.

Otro problema muy frecuente en la transposición de esta Directiva es la falta de referencia a la definición de «acoso sexual» o la fusión de este término con la definición general de acoso, lo que dificulta la protección de la víctimas del acoso sexual, sobre todo en lo referente a las pruebas.

Omitir la definición de discriminación indirecta es otro problema común, a pesar de que actualmente es la forma más insidiosa de discriminación. Como se señala más arriba, la persistencia de la diferencia de sueldo entre los géneros muestra que las mujeres y los hombres están situados en categorías de trabajo diferentes aunque realicen la misma labor, o que los sectores que cuentan con un elevado porcentaje de trabajadoras se encuentran entre los sectores de salarios más bajos.

Por otra parte, algunos Estados miembros han ampliado o reforzado las definiciones al incluir, por ejemplo, una mención explícita de la «identidad o expresión transexual» o al describir la

discriminación de la paternidad o maternidad como una de las formas de discriminación sexual.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de la Directiva no se ha transpuesto correctamente en 18 Estados miembros, y el elemento más común es la omisión de las actividades por cuenta propia y de la afiliación y participación en sindicatos y asociaciones patronales.

Aún así, en algunos Estados miembros se ha ampliado el ámbito de aplicación más allá de lo contemplado en la Directiva a fin de incluir igualmente:

- la seguridad y la asistencia social, la atención sanitaria, la educación y el intercambio de bienes y servicios;
- no sólo a personas, sino también a grupos de personas, personas jurídicas y organizaciones;
- no sólo los sueldos, sino también cualquier otra prestación ofrecida por la empresa que forme parte de la definición de remuneración;
- a los trabajadores que trabajan para organizaciones nacionales fuera del Estado miembro.

En Hungría la protección que se ofrece a las mujeres embarazadas se brinda igualmente a aquellas que participan en programas de inseminación artificial.

Los organismos nacionales sobre igualdad

El artículo 8 bis de la Directiva contempla la designación de un organismo nacional sobre igualdad y todas las respuestas recibidas por la comisión FEMM de estos organismos y los parlamentos de los Estados miembros, excepto dos, confirman la existencia de dicho organismo.

Sin embargo, la Comisión señala que 16 Estados miembros no han transpuesto correctamente las disposiciones debido a que los organismos nacionales sobre igualdad no contaban con todas las competencias previstas en la Directiva o bien porque la Comisión abrigaba dudas sobre su capacidad para llevar a cabo sus tareas de forma independiente.

La experiencia comparativa demuestra que existen importantes diferencias en la forma en que funcionan estos organismos nacionales sobre igualdad, los motivos para su intervención, la supervisión bajo la que se encuentran, su personal y recursos financieros, etc., aunque la mayoría de las respuestas indican que existe una tendencia hacia organismos horizontales que tienen la tarea de luchar contra todo tipo de discriminación.

Por lo que se refiere a los recursos humanos y financieros, también existen grandes diferencias entre los Estados miembros. A fin de ilustrar el problema utilizaremos dos respuestas muy similares de organismos nacionales sobre igualdad a la comisión FEMM: debido a la falta de recursos, las cuestiones relacionadas con la discriminación no pueden

resolverse con la rapidez necesaria, ya que resulta muy difícil realizar investigaciones adecuadas; no siempre es posible prestar asistencia en los tribunales a las personas que presuntamente han sido víctimas de discriminación, a pesar de que la ley contempla dicha asistencia; además, la falta de recursos también dificulta el seguimiento de la planificación de la igualdad y los organismos nacionales sobre igualdad sólo pueden realizar encuestas a pequeña escala por iniciativa propia.

Estructura organizativa y competencias

Si bien algunos Estados miembros han creado organismos nacionales sobre igualdad completamente nuevos, muchos de ellos han ampliado y precisado las competencias de organismos ya existentes.

Existen fundamentalmente tres modelos de organización: los Estados miembros con ordenamientos jurídicos basados en el derecho consuetudinario, los Estados miembros que cuentan con la institución del Defensor del Pueblo y los Estados miembros que tienen una tradición jurídica basada en el derecho romano.

En los ordenamientos jurídicos basados en el derecho consuetudinario, el órgano nacional sobre igualdad tiene competencias para realizar investigaciones y desempeñar un papel en la resolución de litigios por medios extrajudiciales, mientras que el Defensor del Pueblo, al que se ha encargado la tarea de luchar contra la discriminación, puede participar en procedimientos judiciales. En los ordenamientos jurídicos basados en el derecho romano, la legitimidad para participar en procedimientos civiles, laborales y administrativos corresponde por lo general a las personas físicas y jurídicas, y la tarea de investigar forma parte de las competencias de las inspecciones de trabajo.

La amplitud de las competencias conferidas a los organismos nacionales sobre igualdad varía considerablemente entre los Estados miembros y va desde la simple asistencia extrajudicial, pasando por la posibilidad de mediación, el derecho a investigar de oficio, hasta la facultad para intervenir en asuntos judiciales.

Las decisiones y recomendaciones que emiten generalmente no son jurídicamente vinculantes, aunque la mayoría de ellos admiten que las adoptan y realizan con una firme obligación moral y generalmente son seguidas por los tribunales y/o las empresas. El Defensor del Pueblo de Chipre es el único organismo que se ocupa de cuestiones de igualdad y discriminación que está facultado para imponer sanciones y dictar resoluciones vinculantes.

Otro ejemplo es la Comisión de Igualdad de Trato de los Países Bajos, que es un organismo casi judicial (investigación, audiencias y fallos independientes) que actúa con independencia del sistema judicial. Sin embargo, la ejecución de las sentencias de la Comisión y de las demandas por daños y perjuicios sólo puede llevarse a cabo a través de un tribunal de justicia.

Varios organismos nacionales sobre igualdad trabajan en estrecha colaboración con las inspecciones de trabajo. Por ejemplo, la Agencia para la Igualdad portuguesa visita los lugares de trabajo o consulta a la Inspección General de Trabajo para evaluar la existencia de prácticas discriminatorias.

El papel de las empresas

La Directiva insta a las empresas a promover de forma planificada y sistemática la igualdad de trato para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. En los Países Bajos existe la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 30 trabajadores, y en España los planes de igualdad son obligatorios para las empresas con más de 250 trabajadores o si se contempla en el convenio colectivo. Por otra parte, con arreglo a la Ley sobre igualdad de género de Estonia, las empresas deben recopilar datos estadísticos desglosados por género en materia de empleo.

El papel de la sociedad civil

Las respuestas ponen de manifiesto que las mujeres se muestran renuentes a reclamar sus derechos, y los organismos nacionales sobre igualdad concuerdan en que el hecho de que no se presenten reclamaciones implica una cierta falta de confianza en el mecanismo de protección. Como reconoce el Defensor del Pueblo griego, únicamente las organizaciones sociales que trabajan sobre el terreno pueden poner fin a la falta de contacto entre los mecanismos institucionales y las víctimas de la discriminación.

Es de suma importancia tomar iniciativas para reforzar la participación de la sociedad civil, en particular en el ámbito regional y local, más allá de las campañas generales de información y de sensibilización, que generalmente absorben la mayor parte de los recursos con que cuentan las ONG. Es necesario dar a las asociaciones los medios para prestar una asistencia independiente a las víctimas de la discriminación, y deberían estar facultadas a litigar, como se contempla en el apartado 3 del artículo 6 de la Directiva.

De hecho existen varios sitios web operados por ONG que ofrecen asesoramiento en materia de discriminación y en unos cuantos Estados miembros las víctimas de la discriminación pueden estar representadas por ONG.

Promoción de la igualdad de género

Las legislaciones nacionales no contribuyen mucho a los aspectos más generales de la promoción de la igualdad de trato, como medidas preventivas o estrategias sistemáticas contra la discriminación.

Los informes periódicos de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres reiteran año tras año la necesidad de reforzar la integración de las cuestiones de género en las políticas generales, y el nuevo Ministerio de Igualdad creado recientemente en España refleja un esfuerzo para integrar este concepto, pero en los Estados miembros se han asumido muy pocos verdaderos compromisos políticos e institucionales para llevar a cabo estrategias destinadas a dicha integración.

En los apartados 1 y 2 del artículo 8 ter de la Directiva se insta a los Estados miembros a promover el diálogo entre los interlocutores sociales y, aunque varios Estados miembros resaltan el papel de los sindicatos en la elaboración de un contrato modelo con cláusulas en materia de igualdad de género, alguno interlocutores sociales ponen de manifiesto una falta

general de información que influye, por ejemplo, en la inclusión de cláusulas sobre discriminación indirecta. Asimismo, los Estados miembros confirman la estrecha colaboración entre el gobierno y los interlocutores sociales a la hora de redactar la normativa por la que se transpone la Directiva.

26.6.2008

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

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

sobre transposición y aplicación de la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (2008/2039(INI))

Ponente de opinión: Ilda Figueiredo

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:

- A. Considerando que numerosos Estados miembros han tenido dificultades en la transposición de la Directiva 2002/73/CE, especialmente en la introducción en su legislación de medidas específicas y adecuadas para la mejora de la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la reducción de la discriminación en la búsqueda de empleo, la formación profesional, los ascensos profesionales, y las condiciones de trabajo,
- B. Considerando que, según diversos indicadores, en los años que han seguido a la entrada en vigor de la nueva legislación mejorada sobre igualdad de trato no se han registrado resultados destacables en cuanto a las posibilidades de las mujeres para conseguir empleo y ascensos profesionales,
- C. Considerando que en numerosos Estados miembros, la integración de la dimensión de género en las decisiones políticas y administrativas resulta imposible por falta de conocimientos y de sensibilización respecto a este enfoque,
- D. Considerando que en cada Estado miembro se ha creado como mínimo un organismo encargado de promover, analizar, supervisar y promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres,
- E. Considerando que la discriminación por razón de sexo en otros aspectos sociales y

políticos se ve agravada por las persistentes diferencias salariales entre hombres y mujeres, y especialmente entre los llamados sectores económicos masculinos y femeninos,

1. Lamenta que, a pesar de algunos avances en el acceso al empleo y en el mercado laboral y en lo relativo a las condiciones de empleo, las mujeres sigan estando discriminadas, por lo que considera que es indispensable la plena transposición en todos los Estados miembros de la Directiva 2002/73/EC a las legislaciones nacionales y su aplicación en todos los aspectos relativos a la discriminación indirecta; señala que la transposición no debe ir acompañada de una reducción del nivel de protección existente de las mujeres;
2. Destaca la necesidad de luchar contra los obstáculos a que se enfrentan específicamente las mujeres y las jóvenes con discapacidad, así como los padres de niños con discapacidad, en materia de igualdad de acceso a la educación y al mercado laboral; destaca asimismo la necesidad de adaptar las medidas de manera que incorporen la dimensión de género en todas las políticas y que tengan en cuenta las especiales necesidades de los citados grupos;
3. Considera preocupante que la situación de las mujeres siga arrojando mayores tasas de desempleo, trabajo más precario, salarios más bajos, mayor riesgo de pobreza y de accidentes laborales, mayores dificultades de progresión en la carrera y pensiones particularmente bajas, que se ven incrementadas cuando concurren situaciones de discapacidad y de inmigración;
4. Destaca que, pese a cierta disminución en la diferencia entre las tasas de ocupación masculina y femenina, en 2006 dicha diferencia era todavía superior al 14 %, y que la situación del empleo femenino es más precaria, ya que cada vez hay más mujeres a tiempo parcial y con contratos de trabajo temporales;
5. Constata que persisten las diferencias de remuneración, dado que las mujeres perciben salarios como promedio un 15 % inferiores a los de los hombres, que entre 2000 y 2006 esta diferencia se redujo en apenas un 1 %, y que la proporción de mujeres en cargos de dirección permanente sigue siendo muy inferior a la de los hombres;
6. Exhorta a los Estados miembros a que redoblen sus esfuerzos y den la máxima prioridad a la lucha contra las discriminaciones entre hombres y mujeres, en particular en lo relativo a la igualdad de salario y a la integración o reintegración en el mercado laboral; pide a la Comisión que renueve la planificación de medidas de apoyo con este fin, respetando debidamente el principio de subsidiariedad;
7. Destaca que la independencia económica de las mujeres es fundamental para su emancipación, por lo que el empleo con derechos es una garantía para su desarrollo personal y para la inclusión social;
8. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen las actividades de los organismos nacionales de igualdad de oportunidades y que propongan medidas para reforzar su misión y mejorar su eficacia en la aplicación de la legislación relevante;
9. Exhorta a los organismos promotores de la igualdad de trato previstos en la Directiva

2002/73/CE a que garanticen la independencia de la asistencia otorgada a las víctimas de discriminaciones y de sus actividades de apoyo e investigación; pide asimismo a los Estados miembros que garanticen una financiación equitativa de las estructuras y de sus actividades;

10. Pide a la Comisión que examine si las mujeres están suficientemente informadas sobre sus derechos derivados de la Directiva 2002/73/EC, si tienen acceso fácil y sin obstáculos a una institución de defensa del ciudadano que les apoye en el ejercicio de sus derechos, y si los Estados miembros, más allá de la transposición de la legislación, adoptan otras medidas para respaldar la protección de las mujeres frente a la discriminación en el trabajo y en la formación y si siguen desarrollando esta protección mediante medidas preventivas selectivas;
11. Pide a la Comisión que examine si las instituciones ciudadanas de apoyo a las víctimas de los distintos Estados miembros cuentan con financiación y personal suficientes para poder realizar plenamente su labor con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE;
12. Pide a la Comisión que examine si los Estados miembros garantizan que las víctimas y las asociaciones y organizaciones con interés legítimo en el cumplimiento de la Directiva 2002/73/CE no se ven imposibilitadas, por trabas legales o de otra índole, como por ejemplo plazos demasiado ajustados, para acudir a la justicia en caso de violación de la legislación antidiscriminación y de igualdad de trato o, en el caso de las víctimas, para reclamar sus plenos derechos en virtud de lo dispuesto en la Directiva 2002/73/EC;
13. Pide a la Comisión, a los Estados miembros, a las organizaciones sindicales y patronales y a todos los actores gubernamentales y no gubernamentales que refuercen sus actividades conjuntas destinadas a aumentar la concienciación respecto a las garantías legales existentes y la correcta y efectiva aplicación de la legislación sobre igualdad de trato, y que mejoren el nivel de información sobre las posibilidades de indemnización en los casos de discriminación;
14. Insiste en la necesidad de medidas urgentes para la aplicación plena y eficaz de la Directiva 2002/73/CE, con el fin de luchar contra las discriminaciones; exhorta a los Estados miembros a que concedan más importancia a la negociación colectiva con arreglo a sus tradiciones, dignifiquen a los trabajadores, controlen mejor las condiciones de trabajo, higiene y seguridad, y pongan fin a las discriminaciones salariales directas e indirectas;
15. Señala la importancia de la negociación y la contratación colectiva en la lucha contra la discriminación de las mujeres, en particular en materia de acceso al empleo, salarios, condiciones de trabajo, progresión en la carrera y formación profesional; destaca que los contratos por tiempo indefinido siguen siendo la norma;
16. Señala la necesidad de políticas y metas concretas para la consecución de la auténtica

- igualdad entre mujeres y hombres (igual salario, permisos parentales, acceso a empleos de calidad y con derechos, igualdad de acceso al aprendizaje permanente, igual representación en la toma de decisiones y eliminación de la violencia de género en el trabajo), así como de una mejor organización del trabajo y del tiempo de trabajo para conciliar la actividad profesional con la vida privada y familiar;
17. Destaca la necesidad de garantizar una mayor flexibilidad en materia de permisos parentales, especialmente para los padres de niños con discapacidad;
 18. Señala la necesidad de nuevas y mejores infraestructuras educativas y sociales, tanto para niños y jóvenes como para las personas de edad, que incluyan más y mejores posibilidades de aprendizaje; pide a los Estados miembros que erradiquen la discriminación contra las jóvenes en su transición de la escuela a la formación superior y de ésta a la vida profesional, mediante medidas selectivas y durante su reincorporación al mercado laboral al término del permiso de maternidad o del permiso para cuidado de familiares; destaca la necesidad de guarderías públicas, servicios de atención a los enfermos y las personas de edad; recuerda a los Estados miembros el compromiso contraído a este respecto en la Cumbre de Barcelona en 2002;
 19. Destaca la necesidad de garantizar a todas las mujeres trabajadoras, sin excluir a las que trabajan por cuenta propia o en explotaciones agrícolas familiares, todos los derechos, incluso los de maternidad y seguridad social;
 20. Pide a la Comisión que examine en qué medida los Estados miembros han aprovechado la posibilidad de adoptar medidas favorecedoras específicas para las situaciones de grave y evidente desventaja profesional de las mujeres; pide a la Comisión que elabore un informe al respecto;
 21. Considera importante profundizar en la cuestión de la creación de una metodología de análisis de funciones capaz de garantizar los derechos en materia de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, que valore a las personas y las profesiones y al mismo tiempo dignifique el trabajo en cuanto elemento fundamental para el aumento de la productividad, la competitividad y la calidad de las empresas y para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras; considera que los análisis científicos en este terreno son fundamentales para modificar los métodos de medición del valor social del trabajo basados en ideas tradicionales discriminatorias respecto a la importancia de unas actividades u otras, lo que se traduce en el mantenimiento de diferencias salariales estructurales entre los sectores;
 22. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que determinen unos indicadores y normas claras, detalladas y medibles para evaluar las relaciones de género y el respeto de los derechos de la mujer en la empresa; considera que es necesario el fomento de ejemplos positivos y que un criterio para la denegación de contratos públicos a las empresas podría ser la infracción de las disposiciones en materia de igualdad de trato;
 23. Pide a la Comisión que ofrezca sus conocimientos técnicos a los Estados miembros siempre que sea necesario, y que adopte medidas firmes para respaldar el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral;

24. Insiste en la necesidad de incentivar aquellas iniciativas que contribuyan a desarrollar y aplicar en las empresas acciones positivas de recursos humanos que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando también las prácticas de sensibilización y formación que permitan la promoción, transferencia e implantación de prácticas que hayan tenido éxito en organizaciones y empresas;
25. Pide a la Comisión que supervise atentamente la transposición de la Directiva 2002/73/EC y el cumplimiento de la legislación derivada de dicha transposición, y que siga ejerciendo presión ante los Estados miembros a este respecto.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	25.6.2008
Resultado de la votación final	+ : 41 - : 1 0 : 0
Miembros presentes en la votación final	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Óry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Elisabeth Schroedter, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Jean Marie Beaupuy, Petru Filip, Donata Gottardi, Marian Harkin, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Roberto Musacchio, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	2.12.2008
Resultado de la votación final	+: 11 -: 0 0: 5
Miembros presentes en la votación final	Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Teresa Riera Madurell, Raül Romeva i Rueda, Anne Van Lancker, Anna Záborská
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Donata Gottardi, Marusya Ivanova Lyubcheva