

8.2. Desde la misma perspectiva, el mensaje «político» sobre las ventajas del euro y los beneficios que aportará a Europa debe recaer en manos de las autoridades nacionales, las únicas capaces de evaluar la conveniencia, los modos de transmisión de los mensajes y la sensibilidad de los propios ciudadanos.

8.3. Los problemas prácticos relacionados con el paso a la moneda única son múltiples, pero no deben dramatizarse ni en la práctica ni en la comunicación con los ciudadanos. Éstos deben, además, colaborar con sus comportamientos y con la aplicación de las recomendaciones: abstenerse de poseer o cambiar grandes cantidades en efectivo, evitar las colas para adquirir nueva moneda, abrir cuentas bancarias o postales cuando aún no lo hayan hecho y utilizar tarjetas de pago siempre que sea posible.

8.4. El sistema bancario y el comercio desempeñarán un papel central: el primero, en el cambio de la gestión de las

cuentas y de todos los informes, y, en el ámbito logístico, a la hora de recibir, almacenar y distribuir la nueva moneda; el segundo, en la tarea de recoger la moneda nacional de sus clientes, ingresarla en el banco y dar las vueltas en euros cuando sea necesario. Todo ello implica aspectos relativos al suministro anticipado de monedas y billetes, con los consiguientes problemas logísticos, de seguridad y de cálculo de intereses.

8.5. El Comité, consciente de que este asunto es competencia de las autoridades nacionales y objeto de delicadas negociaciones, no pretende pronunciarse al respecto. Los problemas logísticos deberá resolverlos quien tenga la responsabilidad de hacerlo, teniendo en cuenta también la duración del período de doble circulación de la nueva y vieja moneda. A este respecto, el Comité llama la atención sobre el hecho de que los problemas logísticos serán tanto más importantes cuanto menor sea la duración del período de doble circulación.

Bruselas, 29 de marzo de 2001.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social*  
Göke FRERICHS

### **Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema «La discriminación salarial entre hombres y mujeres»**

(2001/C 155/12)

El 21 de septiembre de 2000, de conformidad con el apartado 3 del artículo 23 de su Reglamento Interno, el Comité Económico y Social decidió elaborar un dictamen sobre el tema «La discriminación salarial entre hombres y mujeres».

La Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 7 de marzo de 2001 (ponente: Sra. Florio).

En su 380º Pleno de los días 28 y 29 de marzo de 2001 (sesión del 28 de marzo de 2001) el Comité Económico y Social ha aprobado por 65 votos a favor, 8 en contra y 14 abstenciones el presente Dictamen.

#### **1. Introducción**

1.1. El derecho a la igualdad de retribución está consagrado por la legislación comunitaria desde sus comienzos: el artículo 119 del Tratado de Roma de 1957 establecía, en efecto, que los Estados miembros deberían garantizar la aplicación del principio de «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo».

1.1.1. Posteriormente, la Directiva 75/117/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos afirma la necesidad de una igualdad de retribución «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor».

1.1.2. En el Tratado de Amsterdam, el artículo 141, que modifica y sustituye al artículo 119, dota al Consejo de un fundamento jurídico que le permite adoptar medidas para garantizar el principio de igualdad de retribución.

1.1.3. Otras directivas han contribuido además, indirectamente, a consolidar este derecho en la Unión Europea (1).

(1) Entre las más importantes cabe citar la Directiva 76/207/CEE (relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo), la Directiva 79/7/CEE, la Directiva 86/378/CEE y la Directiva 96/97/CE (sobre seguridad social).

1.2. Por último, y siempre dentro de la Unión Europea, el Comité espera que la aprobación de la Carta de Derechos Fundamentales suponga un paso decisivo hacia una ciudadanía europea e impulse a nivel supranacional los principios que subyacen a toda constitución democrática. Entre ellos se cuenta, en el artículo 23 de dicha Carta, el principio de igualdad entre hombres y mujeres, por el que «la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución».

1.3. El principio de igualdad de retribución se tiene, asimismo, en cuenta en las Naciones Unidas y, concretamente, en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)<sup>(1)</sup>, en el Convenio sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (1979)<sup>(2)</sup>, en la Declaración y el Programa de acción de Pekín (1995) y en el documento final aprobado en la Sesión Extraordinaria de junio de 2000 de la Asamblea General de Nueva York titulada «Pekín +5».

1.3.1. La Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado de esta cuestión estableciendo varias normas, entre las que destacan las recogidas en el Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración (1951), ratificado por los quince Estados miembros.

1.4. La igualdad de trato a la hora de fijar los salarios debe considerarse, pues, un auténtico derecho fundamental dentro del Derecho comunitario e internacional.

## 2. Situación salarial

2.1. Pese a las acciones emprendidas y las disposiciones destinadas a reforzar la situación de las trabajadoras de modo que, por lo que respecta a sus retribuciones, obtengan una igualdad real con los trabajadores varones, siguen existiendo diferencias y, en algunas zonas, parece incluso empeorar. Estudios recientes han demostrado que la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres arroja una media del 27 % en los Estados miembros de la Unión Europea; dicha diferencia alcanza incluso el 30 % en algunos países<sup>(3)</sup>. Incluso si se descuentan determinadas disparidades estructurales del mercado laboral entre hombres y mujeres (edad, profesión y sector de actividad) que no pueden considerarse discriminaciones, sigue existiendo una diferencia del 15 %.

2.2. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han agravado en los Estados miembros de la UE debido a una suma de aspectos económicos y sociales que varía de un país a otro. Aunque se realice un análisis más detallado, que elimine

los tres efectos estructurales (edad, empleo, actividad económica del empresario), se mantiene dicha diferencia. Cabe señalar, asimismo, que la situación es peor en los niveles más altos de la escala jerárquica, donde el salario de las mujeres equivale, como media, a  $\frac{2}{3}$  del de los hombres<sup>(4)</sup>.

2.3. Los últimos datos publicados por Eurostat, que se remontan a 1995, demuestran que el salario medio de las mujeres era el 72 % del de los hombres. Los datos disponibles se refieren, concretamente, a las retribuciones a tiempo pleno en todos los sectores, excluida la agricultura, la educación, la sanidad, los servicios a las personas y a la administración.

2.4. Se trata de datos especialmente incompletos e insuficientes, difícilmente comparables entre sí a causa de la multiplicidad de funciones y cometidos asumidos por hombres y mujeres. De hecho, casi un tercio de las mujeres que trabajaban a plena jornada en 1995 desempeñaban tareas como empleadas, mientras que sólo el 10 % de los hombres ocupaba un empleo de ese tipo. El 47 % de los hombres eran obreros cualificados, frente al 18 % de las mujeres. En general, las mujeres que trabajan en las fábricas perciben una remuneración más equitativa que las empleadas en oficinas (con cometidos definidos), aunque existe una diferencia entre sectores industriales enteros en los que la presencia femenina es más conspicua, como el sector textil frente al metalúrgico.

2.5. Por otro lado, los datos aportados por Eurostat han quedado ampliamente superados por la evolución sufrida por el mundo laboral en los últimos años, y porque no tiene en cuenta nuevos sectores, como el de las nuevas tecnologías, las nuevas figuras profesionales, los empleos atípicos, los contratos interinos, los trabajos a tiempo parcial, el teletrabajo, etc.

2.6. Siempre según los datos de Eurostat, que hacen referencia a la media de los Estados miembros, las mujeres que trabajan son, además, más jóvenes, como media, que los hombres: el 44 % tiene menos de treinta años, frente al 32 % de los hombres. Esta diferencia va reduciéndose hasta alcanzar valores negativos pasada la treintena, edad en que muchas mujeres se retiran del mundo laboral, de forma temporal o definitiva, sobre todo a causa de la maternidad y el correspondiente cuidado de los hijos. Decisiones de este tipo influyen tanto en la posible reintegración de las mujeres a sus puestos de trabajo como en sus carreras profesionales y su posibilidad de ocupar puestos directivos. Ello acarrea repercusiones importantes en su nivel salarial medio, que en algunos casos pueden originar una discriminación salarial indirecta.

<sup>(1)</sup> Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

<sup>(2)</sup> Art. 11 del Convenio sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres.

<sup>(3)</sup> CEPE 1999: Women and Economy in the ECE Region (E/ECE/RW/2/2000/2).

<sup>(4)</sup> Employment in Europe, 1998.

2.7. Otra de las causas de estas diferencias radica en la estructura de los salarios de uno y otro sexo. Tal como señala la Comisión en varios documentos, existen diversos aspectos de la estructura salarial que pueden provocar una diferencia entre uno y otro sexo en la retribución debido, por ejemplo, al empleo, el sector de actividad, el tipo de carrera y la composición salarial (niveles, antigüedad, formación, etc.); o debido al tipo de actividad laboral y al número de horas de trabajo, especialmente en lo que se refiere a las horas extraordinarias.

2.8. Ello es aún más evidente en el caso de los trabajadores de las fábricas, donde las horas extraordinarias constituyen una porción importante del salario y donde predominan claramente los hombres, así como en el caso del comercio, especialmente minorista, donde predominan las mujeres y donde los salarios son claramente inferiores.

2.9. Tampoco es mejor la situación de las mujeres en el caso de los trabajadores con remuneraciones bajas<sup>(1)</sup>. De hecho, casi tres cuartas partes de esta categoría son mujeres. Sólo parcialmente puede explicarse este dato en función del alto porcentaje de empleos a tiempo parcial (el 43 %) ocupados, sobre todo, por mujeres; en el porcentaje restante, sin embargo, desempeñan un papel considerable las remuneraciones más bajas, sobre todo en perjuicio de las mujeres.

2.10. Estos factores estructurales, unidos a la falta de datos concretos y más actualizados, dificultan especialmente el análisis y, por tanto, la aplicación de medidas concretas de cara a una mejor equiparación salarial. Una buena medida para mejorar el análisis sería la comparación de los diversos sistemas impositivos, de subsidios, de seguridad social, así como de atención infantil y de familiares dependientes que existen en los Estados miembros.

### 3. Discriminaciones verticales y horizontales

3.1. El análisis de las distintas estructuras salariales muestra la estrecha relación existente entre sistemas salariales, definición de cometidos y de las carreras en los distintos sectores, organización del trabajo y formación y cualificación profesional.

3.2. Las discriminaciones retributivas en perjuicio de la mano de obra femenina se clasifican en horizontales y verticales. Horizontales porque, a menudo, trabajos de valor igual se retribuyen de forma distinta y desfavorable para las trabajadoras, debido, sobre todo, a una valoración distinta y, por tanto, a una definición distinta de tareas y aptitudes. Verticales, porque las mujeres sufren dificultades para ascender a los puestos más altos de su carrera. Asimismo, debe señalarse

que, con frecuencia, especialmente en determinados países, los servicios sociales para la atención de los niños o de los familiares de edad avanzada no satisfacen las necesidades de un mercado laboral que debería garantizar y facilitar cada vez más el acceso libre de las mujeres. A este respecto, un sistema de enseñanza y formación profesional adecuado también constituiría otro instrumento importante favorable a las trabajadoras.

3.3. Los trabajos con una fuerte presencia femenina, como el funcionariado, el cuidado de los ancianos y de los niños o el comercio, son los menos retribuidos. Además, los sectores de predominio masculino se caracterizan por beneficios, primas e incentivos económicos que contribuyen a aumentar las diferencias retributivas. Así pues, es necesario alentar a las mujeres a incorporarse a sectores predominantemente masculinos que les brinden la posibilidad de mejorar su situación salarial.

3.4. La evolución del mercado de trabajo hacia formas más flexibles no es necesariamente negativa, siempre que no penalice aún más a las mujeres y a los hombres desde el punto de vista salarial.

### 4. Las diferencias salariales en los países candidatos de Europa Central y Oriental

4.1. Las diferencias salariales existen también en los países del Este, donde las retribuciones femeninas son entre el 20 y el 25 % más bajas que las masculinas. Se ha observado que en esos países las desigualdades retributivas han aumentado en los últimos años y se deben, sobre todo, a una fuerte segregación laboral. En efecto, la transición a la economía de mercado, aun siendo necesaria y deseable, ha provocado en algunos sectores un empeoramiento de la situación social y económica de las mujeres. Ello se debe, sobre todo, al hecho de que antes podían acceder a un buen nivel de formación y beneficiarse de servicios de atención infantil, a menudo situados en el propio lugar de trabajo. En el sector bancario, antes infrarretornado y típicamente femenino, se ha constatado una exclusión creciente de las mujeres y un aumento significativo de las remuneraciones. Sigue siendo alto el número de mujeres empleadas en el sector público, sobre todo en la escuela y la sanidad<sup>(2)</sup>.

### 5. Acciones comunitarias

5.1. Tal como establecía el Consejo Europeo de Luxemburgo de 1997, las Directrices para el empleo 2000 incluyen las políticas de igualdad de trato en todos los pilares y mantienen uno dedicado a la igualdad de oportunidades,

<sup>(1)</sup> Entendiendo por éstos los trabajadores que perciben menos del 60 % del salario medio de su país; se incluyen los que trabajan al menos quince horas semanales (datos de Eurostat de 1996).

<sup>(2)</sup> CEPE 1999: Women and Economy in the ECE Region (E/ECE/RW 2/2000/2).

reforzando su papel activo como uno de los puntos de apoyo para relanzar el empleo; entre las orientaciones del cuarto pilar se insta explícitamente a los Estados miembros a adoptar medidas preventivas positivas para promover la igualdad de retribución y prevenir las diferencias salariales.

5.2. El Fondo Social Europeo incluye entre sus objetivos la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral, con atención a la evolución de la carrera profesional, el acceso a nuevas oportunidades profesionales y a la actividad empresarial, y los casos de segregación vertical y sectorial, que influyen de forma decisiva en las diferencias de renta.

5.3. En octubre de 1998, la Comisión presentó los resultados de su «Investigación sobre la estructura de los salarios», que confirman la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres y determina las causas de las mismas; una vez más, los datos a que hace alusión este estudio son los correspondientes a 1995 (a 1994 en el caso de Francia) y están incompletos, por faltar los relativos a Irlanda, Austria y Portugal. De todas formas, deben tenerse en cuenta todos los procedimientos sobre empleo previstos en el artículo 128 del Tratado CE (incluidas las orientaciones para las políticas de empleo, las recomendaciones del Consejo a los Estados miembros y los planes de acción nacionales), que determinan la integración de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los cuatro pilares en el que los Estados miembros se comprometen a favorecer dicha igualdad con medidas concretas.

5.4. La Comisión aprobó en 1996 un «Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor» con el fin de detectar posibles discriminaciones, sobre todo en caso de que estuvieran motivadas por sistemas inicuos de distribución del trabajo o evaluación de las cualificaciones. El código, sin pretender ser exhaustivo ni jurídicamente vinculante, iba dirigido a los interlocutores sociales y empresarios tanto del sector público como del sector privado, así como a los particulares<sup>(1)</sup>. Asimismo, debe mencionarse el «programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)»<sup>(2)</sup>.

5.5. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea también ha tratado numerosos asuntos relativos a la paridad de salario. De por sí, este hecho demuestra, por una parte, que las trabajadoras son cada vez más conscientes de sus derechos en materia salarial y, por otra, que convendría poner al día la legislación sobre el tema para que fuera más transparente y homogénea, además de adaptarla con la colaboración de los interlocutores sociales a los cambios que se producen en el entorno laboral<sup>(3)</sup>. El Comité defiende que los interlocutores sociales actúen continuamente en favor de la igualdad y en contra de la discriminación.

<sup>(1)</sup> COM(96) 336 final de 17.7.1996.

<sup>(2)</sup> DO L 17 de 19.1.2001, pp. 22-29.

<sup>(3)</sup> Se adjunta la lista de las sentencias más significativas (véanse las referencias al final del documento).

## 6. Recomendaciones

6.1. El Comité considera que debe contribuir a la supresión de toda forma de desequilibrio, discriminación y exclusión en función del sexo que puede darse en el mundo laboral, infringiendo de forma clara el principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6.2. Aunque la legislación comunitaria garantiza en teoría el principio de la igualdad de trato en la retribución, todavía existen desigualdades importantes. A este respecto, el Comité ya ha destacado en varios dictámenes la necesidad de reforzar las políticas relativas a la igualdad de oportunidades<sup>(4)</sup>.

6.3. El Comité considera necesario que la Unión Europea y los Estados miembros adopten nuevas iniciativas relativas a la transparencia de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres que pongan en práctica las disposiciones del Tratado de Amsterdam, especialmente su artículo 141, y la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>(5)</sup>, tal como se puso de manifiesto en la Conferencia ministerial específica sobre igualdad entre hombres y mujeres y política de empleo (Helsinki, 1999).

6.4. A juicio del Comité, la falta de datos actualizados sobre las diferencias salariales es especialmente grave. Por lo tanto, es necesario pedir a las instituciones competentes de la Unión Europea y los Estados miembros que recojan datos contrastados. Estos datos deberían clasificarse en función del sexo y ser comparables por sectores a nivel europeo, nacional y regional, de forma que pudieran constituir una base actualizada para la elaboración de políticas específicas y de posibles medidas de ajuste y armonización. También es importante el fomento de estudios e investigaciones sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

6.5. Asimismo, se recomienda la realización de análisis que determinen los sectores en los que predominan los hombres y el establecimiento de programas de enseñanza y formación que faciliten la incorporación de la mujer a dichos sectores. Del mismo modo, conviene que se determinen los sectores con presencia mayoritaria de mujeres y se adopten medidas para facilitar el acceso de los hombres tanto desde el punto de vista social como jurídico, en caso de que no se cumpla la legislación.

<sup>(4)</sup> DO C 116 de 20.4.2001 — DO C 123 de 25.4.2001.

<sup>(5)</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27.11.2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22.

6.6. El Comité considera que la Comisión debería emprender un estudio sobre cómo se han aplicado en los Estados miembros la Directiva de 1975 y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas. Basándose en este estudio se deberían mantener debates sobre la necesidad de revisar la legislación comunitaria vigente, teniendo en cuenta la nueva situación del mercado laboral.

6.7. El Comité considera que la Comisión debe establecer un observatorio permanente dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, que se encargaría de cuestiones salariales propias de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como del seguimiento, estudio y comparación de los datos sobre la situación existente en los distintos Estados miembros de la Unión Europea (CES, UNICE, EUROSTAT). El observatorio tendría las siguientes competencias: definición de criterios comunes para establecer una nomenclatura de los distintos elementos que componen los salarios y análisis de la evolución del mundo laboral, con especial atención al sector de las nuevas tecnologías, las distintas formas de trabajo atípico, etc. Debe señalarse que la Presidencia sueca se ha comprometido a presentar un proyecto específico sobre equiparación de salarios entre hombres y mujeres.

6.8. La difusión de los datos recogidos y, sobre todo, de los ejemplos de buenas prácticas seguidas en los Estados miembros adquirirá especial importancia.

6.9. El Comité estima indispensable que la Comisión consulte previamente a los interlocutores sociales para mejorar la nueva legislación comunitaria y prever medidas que se adecuen más a la nueva situación del mercado laboral.

6.10. Además, tal como se prevé en las Directrices para el empleo 2001, es aconsejable que los Estados miembros incluyan medidas e instrumentos específicos en sus planes de acción nacionales para favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral, y que se pronuncien sobre las medidas que deben adoptarse con el fin de luchar contra la discriminación salarial.

6.11. El Comité desea que el «Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor» se difunda de forma amplia entre los interlocutores sociales y los organismos competentes en la materia a todos los niveles. Asimismo, sugiere que los interlocutores sociales realicen, en colaboración con la Comisión, una evaluación actualizada de los nuevos empleos y de la organización del mercado laboral en general.

6.12. Respecto de los países candidatos de Europa Central y Oriental, el Comité considera que las políticas en favor de la mujer deben formar parte integrante del acervo comunitario.

Bruselas, 28 de marzo de 2001.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social*  
Göke FRERICHS

**Referencias**

A continuación, se enumeran algunas de las sentencias más significativas del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de igualdad de retribución.

Asunto 80/70	Gabrielle Defrenne contra el Estado belga (Defrenne I) (art. 119)
Asunto 43/75	Gabrielle Defrenne contra Société anonyme belge de navigation aérienne (Sabena) (Defrenne II) (art. 119)
Asunto 149/77	Gabrielle Defrenne contra Société anonyme belge de navigation aérienne (Sabena) (Defrenne III) (art. 119)
Asunto 129/79	Macarthy Ltd contra Wendy Smith (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto 69/80	Susan Jane Woringham y Margaret Humphreys contra Lloyds Bank Ltd (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto 96/80	J.P. Jenkins contra Kingsgate (Clothing Production) Ltd (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto 12/81	Eileen Garland contra British Rail Engineering Ltd (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto 170/84	Bilka-Kaufhaus GmbH contra Karin Weber von Hartz (art. 119)
Asunto 157/86	Mary Murphy y otros contra Bord Telecom Eireann (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto C-33/89	Maria Kowalska contra Freie und Hansestadt Hamburg (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto C-177/88	Elisabeth Johanna Pacifica Dekker contra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus (Directiva 76/207/CEE)
Asunto C-184/89	H. Nimz contra Freie und Hansestadt Hamburg (art. 119; Directiva 75/117/CEE)
Asunto C-435/93	Francina Johanna Dietz contra Stichting Thuiszorg Rotterdam (art. 119; protocolo nº 2)
Asunto C-249/96	Lisa Jacqueline Grant contra South-West Trains Ltd (art. 119; Directiva 76/207/CEE)
Asunto C-243/95	Kathleen Hill y Ann Stapleton contra The Revenue Commissioners y Department of Finance (art. 119)
Asunto C-326/96	B.S. Levez contra T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd (1 de diciembre de 1998, sin publicar)
Asunto C-66/96	Pedersen y otros contra Faellesforeningen for Danmarks Brugsforeninger y otros (19 de noviembre de 1998, sin publicar)
Asunto C-281/97	Andrea Krüger contra Kreiskrankenhaus Ebersberg (9 de septiembre de 1999; sin publicar)

## ANEXO

**al dictamen del Comité Económico y Social****Enmienda rechazada**

La propuesta de enmienda siguiente, que obtuvo más de un cuarto de los votos emitidos, fue rechazada en el transcurso de los debates.

**Punto 6.7**

Sustitúyase por el siguiente texto:

«Tanto la Comisión Europea como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo dedican considerables recursos al seguimiento de la evolución de la equiparación de salarios y de la aplicación de la legislación en la materia. Estas estructuras existentes deberían seguir analizando la evolución de la equiparación de salarios. Asimismo debe señalarse que la Presidencia sueca se ha comprometido a presentar un proyecto específico sobre la equiparación de salarios entre hombres y mujeres.»

*Exposición de motivos*

Se considera innecesaria.

*Resultado de la votación*

Votos a favor: 37, votos en contra: 46, abstenciones: 2.

---