



2017/2210(INI)

24.1.2018

OPINIÓN

de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

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

sobre la igualdad de género en los medios de comunicación en la Unión
(2017/2210(INI))

Ponente de opinión: Lynn Boylan

PA_NonLeg

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:

- Vista su Resolución, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional¹,
 - Vista su Resolución, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo²,
 - Vista su Resolución, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones³,
 - Vista su Resolución, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario⁴,
 - Vista su Resolución, de 3 de octubre de 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE⁵,
 - Vista su Resolución, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea⁶,
 - Vista la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (COM(2017)0253), presentada por la Comisión el 26 de abril de 2017,
1. Lamenta profundamente que, si bien las mujeres constituyen la mayoría, a saber, el 68 %⁷, de los titulados en el ámbito del periodismo y los medios de comunicación en la Unión, aún siguen estado notablemente infrarrepresentadas en los medios de comunicación, especialmente en los niveles de toma de decisiones y liderazgo; señala que, en todos los niveles de dirección, las mujeres constituyen una media del 32 % del personal de categoría superior en puestos de toma de decisiones, y el porcentaje de puestos ocupados por mujeres en el nivel estratégico más alto, como la dirección ejecutiva, es todavía menor, a saber, un 16 %; señala además que el porcentaje de mujeres miembros de consejos de administración también es bajo, ya que representa el 25 %⁸; señala que esta infrarrepresentación contribuye a la imagen estereotipada y

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0338.

² Textos Aprobados, P8_TA(2016)0360.

³ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0260.

⁴ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0290.

⁵ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0364.

⁶ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0417.

⁷ «Advancing gender equality in decision-making in media organisations» (Promoción de la igualdad de género en la toma de decisiones en las organizaciones de medios de comunicación), informe del EIGE, 2013, p. 17.

⁸ «Advancing gender equality in decision-making in media organisations» (Promoción de la igualdad de género en la toma de decisiones en las organizaciones de medios de comunicación), informe del EIGE, 2013, pp. 29-33.

negativa que se ofrece de la mujer en los medios de comunicación de la Unión;

2. Considera que estos estereotipos pueden generar un entorno social negativo para las mujeres y pueden contribuir a la discriminación de género en el trabajo; señala la importancia de un entorno social positivo para ayudar a los trabajadores a manejar altos niveles de intensidad laboral;
3. Recalca la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de modo que se premie el talento sin importar el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, el estado de salud o la situación económica;
4. Pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que fomenten la igualdad de género en las organizaciones, los órganos de representación y los centros de formación del sector de los medios de comunicación, especialmente en sus consejos de administración, y que someta los progresos alcanzados a una supervisión y un seguimiento estrechos;
5. Considera que todas las personas que trabajan en los medios de comunicación podrían beneficiarse de la mejora general de las condiciones de las mujeres en el lugar de trabajo; considera, no obstante, que dicha mejora no basta y que las desigualdades siguen existiendo; hace hincapié en la necesidad de que los Estados miembros y la Comisión promuevan y garanticen el principio de igualdad de retribución, de conformidad con el artículo 157 del TFUE, en particular luchando contra la brecha salarial y la diferencia de pensiones entre hombres y mujeres, reduciendo el trabajo precario¹, asegurando la accesibilidad a servicios asequibles y de calidad para el cuidado de los niños y la mejora de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como garantizando los derechos de negociación colectiva; pide a la Comisión y a los Estados miembros que actúen contra el empleo precario, incluidos el trabajo no declarado y el trabajo autónomo ficticio, a fin de garantizar que todos los tipos de contratos de trabajo ofrezcan condiciones de trabajo dignas y protección social, así como una cobertura adecuada de seguridad social en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el artículo 9 del TFUE, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y la Carta Social Europea;
6. Considera que los estereotipos de género que reproducen los medios de comunicación contribuyen a la segregación en el mercado laboral; condena las imágenes de la mujer que atentan contra su dignidad humana, a través, por ejemplo, de la cosificación sexual en la radiodifusión y la televisión y en la publicidad; insiste en que los argumentos económicos no pueden utilizarse como excusa para perpetuar los estereotipos de género en los contenidos de los medios de comunicación; señala que en los medios de comunicación las mujeres cubren con mucha menos frecuencia que los hombres los temas políticos y económicos más importantes; señala, asimismo, que es inaceptable que la edad y el atractivo físico constituyan los factores más relevantes a la hora de decidir si una determinada presentadora aparece o no en pantalla;
7. Toma nota de la larga tradición de personal tanto autónomo como permanente que existe en el sector de los medios de comunicación; observa que la continua digitalización del sector ha ocasionado una reducción de los ingresos tradicionales

¹ [Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario](#)

provenientes de la difusión y la publicidad, lo que repercute en el tipo de contratos de trabajo que se ofrecen en el sector;

8. Recomienda que las organizaciones de medios de comunicación respeten el derecho de mujeres y hombres a beneficiarse por igual de la baja parental; anima en particular a los hombres a que hagan uso del permiso de paternidad;
9. Considera que, para alcanzar la igualdad de las mujeres en los medios de comunicación a todos los niveles —y, en particular, en los niveles de toma de decisiones—, se requiere una cultura centrada en los empleados, equipos de dirección sensibles a las cuestiones de género, transparencia en los sistemas retributivos, una clasificación y una evaluación del trabajo neutrales con respecto al género, transparencia de los procedimientos de promoción y contratación y medidas eficaces para poner fin al acoso sexual; pide a la Comisión que siga velando atentamente por la correcta aplicación y el cumplimiento de la Directiva 2006/54/CE, que invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo;
10. Toma nota de un reciente estudio del Parlamento Europeo en el que se subraya la creciente precariedad de todas las formas de trabajo; reconoce que hay un mayor riesgo de precariedad en las formas atípicas de trabajo, como el trabajo de duración determinada, temporal, independiente y discontinuo en el sector de los medios de comunicación; toma nota, asimismo, de que, como ocurre en el mercado laboral, las mujeres están sobrerrepresentadas en muchas formas atípicas de trabajo¹; observa que las presiones crecientes sobre el sector para mantener la viabilidad económica como consecuencia de la continua digitalización repercuten en el tipo de contratos de trabajo que se ofrecen en el sector y pueden agravar esta tendencia; señala también que las mujeres con este tipo de contratos precarios pueden ser más vulnerables al acoso en el lugar de trabajo, debido a la relativa facilidad con la que pueden ser despedidas de la organización;
11. Señala, en relación con el inminente informe de la Eurofound titulado «Pay transparency in Europe: First movers' experiences with gender pay reports and audits» (Transparencia salarial en Europa: experiencias de pioneros con informes y auditorías sobre la retribución en función del sexo), que solo un tercio de los Estados miembros han aplicado al menos algunas medidas de transparencia con respecto a la retribución en función del sexo, de acuerdo con la Recomendación de la Comisión Europea (C(2014) 1405 final), y que algunos hace poco tiempo que han modificado la legislación o presentado planes maduros, mientras que más de la mitad de los Estados miembros no han aplicado hasta la fecha ninguna de las cuatro medidas de transparencia en materia de retribución;
12. Hace hincapié en el papel de los medios de comunicación como agentes de cambio social y en su influencia en la formación de la opinión pública, y pide a los Estados miembros que promuevan contenidos sobre igualdad de género en los medios públicos; anima a los medios de comunicación públicos y privados a que integren la igualdad de género en todos sus contenidos y a que utilicen un lenguaje no sexista; anima a los organismos de radiodifusión a que adopten un plan de igualdad, tanto para su estructura

¹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

interna como para la producción de contenidos;

13. Pide a los Estados miembros que apliquen programas de acción que garanticen la implicación de las mujeres en el diseño y la aplicación de políticas y programas sensibles a las cuestiones de género, eficaces y eficientes en las organizaciones de medios de comunicación;
14. Reitera su llamamiento a la Comisión y al Consejo para que se adopte y aplique rápidamente la Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración, en la que se establece un sistema de cuotas en las organizaciones de medios de comunicación públicas y privadas, con el fin de garantizar la igualdad de representación de las mujeres en el nivel de toma de decisiones; recuerda a la Comisión su responsabilidad a la hora de adoptar medidas que puedan contribuir a superar el bloqueo en el Consejo en relación con la adopción de la Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración;
15. Observa en particular el alarmante alcance del acoso sufrido por las mujeres periodistas; toma nota de que, según un reciente estudio de la IWMF y el International News Safety Institute, de 2013¹, a nivel internacional, el 64,8 % de las mujeres que trabajan en medios de comunicación ha sufrido intimidación, amenazas o abusos en relación con su trabajo y el 31,7 % de ellas declara que la mayor parte de estos casos de intimidación y abuso se produjeron en el lugar de trabajo y fueron cometidos por un jefe, un supervisor o un colaborador varón; pide a las organizaciones de medios de comunicación que establezcan, si aún no existen, órganos internos para asistir a las víctimas de acoso a lo largo del proceso de denuncia; pide también a estas organizaciones que garanticen la existencia de políticas internas claras y específicas, incluido un proceso de denuncia, con el objetivo específico de hacer frente a una cultura laboral que permite la discriminación y el acoso por razones de género; se felicita de iniciativas como el movimiento #MeToo, que ha sacado a la luz la dimensión del fenómeno del acoso sexual y la violencia contra las mujeres; expresa su firme apoyo a todas las mujeres y niñas que han participado en la campaña, especialmente a aquellas que han denunciado a sus agresores;
16. Insta a los Estados miembros a que desarrollen programas para mejorar las capacidades de las mujeres en las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, que son importantes para las trayectorias profesionales en el sector de los medios de comunicación con un cariz más técnico, como el sonido y la producción audiovisual; pone de relieve la importancia de la educación y la formación profesional a la hora de diversificar las elecciones profesionales y brindar a mujeres y hombres oportunidades laborales no tradicionales para superar la exclusión horizontal y vertical;
17. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que apoyen y fomenten las organizaciones de mujeres que trabajan en el ámbito de la promoción de la igualdad de género en los medios de comunicación, incluidas las organizaciones que apoyan a las mujeres y las niñas víctimas de la violencia de género, la discriminación interseccional o el acoso sexual;

¹ <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2014/03/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf>

18. Admite que el aumento del porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en el sector de los medios de comunicación constituye un paso importante, e insta a las organizaciones del sector de los medios de comunicación a que introduzcan medidas sobre las mejores prácticas a tal efecto; alienta a estas organizaciones a que examinen medidas como las incorporadas por Nordic Public Services Broadcasters¹ (servicios públicos de radiodifusión de los países nórdicos), y refuercen sus medidas internas, como códigos de conducta, auditorías de igualdad, planes de igualdad de género, mecanismos de notificación y formación sobre acoso y estereotipos de género, así como programas de formación, tutoría y modelos de referencia para las compañeras de trabajo que, según Eurofound, tienen menos probabilidades de recibir formación pagada por el empresario que sus colegas masculinos en el sector de los medios de comunicación; sugiere que se refuercen tales acciones con mecanismos de seguimiento que establezcan objetivos anuales claros y viables; cree que estas medidas podrían contribuir a la existencia de un mayor porcentaje de mujeres en puestos estratégicos de toma de decisiones;
19. Aprecia el papel positivo de los sindicatos y de las asociaciones profesionales en el sector de los medios de comunicación, que promueven la igualdad de género de forma más eficaz dentro de sus estructuras internas de lo que se ha logrado en el lugar de trabajo; considera que estas asociaciones profesionales deben desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de estrategias para la igualdad de género; observa también el papel proactivo que pueden desempeñar los organismos nacionales para la igualdad y los organismos nacionales para la regulación de los medios de comunicación en la supervisión y el tratamiento de la desigualdad de género en el sector;
20. Reconoce que las mujeres no pueden ser tratadas como un grupo homogéneo, y que las mujeres de diferente etnia, religión, identidad de género u orientación sexual y las mujeres con discapacidad se enfrentan a diferentes obstáculos y fuentes de estrés por razones de género en el lugar de trabajo, en particular acoso, exclusión, discriminación o estereotipos de género;
21. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a que garanticen la plena aplicación de la legislación europea existente sobre igualdad de trato en el empleo y sobre no discriminación; lamenta que solo unos pocos Estados miembros hayan garantizado sistemáticamente que todos los textos jurídicos existentes estén en consonancia con el principio de igualdad de trato²;
22. Pide a los Estados miembros que desarrollen, financien y fomenten la formaciones sobre políticas en el lugar de trabajo en materia de lucha contra el acoso y fomento de la igualdad y la diversidad, en las que se incluya el uso de un lenguaje no discriminatorio y se eviten los estereotipos de género, con el fin de combatir el acoso en el lugar de trabajo; hace hincapié en que hay que prestar especial atención a la formación relativa al modo de informar, en los medios de comunicación, sobre los casos de violencia contra las mujeres;

¹ http://www.nordicom.gu.se/sites/default/files/mediefakta-dokument/Gender_Media/Making_Change/1-12_makingchange_lr.pdf

² Véase su Resolución, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo.

23. Destaca que es importante garantizar a las mujeres la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular teniendo en cuenta los horarios de trabajo irregulares del sector de los medios de comunicación; toma nota de un reciente estudio de Eurofound¹, en el que trabajadores de los sectores de la impresión y la edición señalan que hay un gran desequilibrio entre la vida familiar y la vida profesional, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas del sector de los medios de información y comunicación; se felicita, por lo tanto, de la propuesta de la Comisión relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en respuesta a los numerosos llamamientos del Parlamento Europeo, e insiste en que el resultado de las negociaciones interinstitucionales se materialice en una legislación eficaz; observa que el reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades, los costes y los cuidados contribuirá a eliminar las desigualdades de género;
24. Pide a los Gobiernos de los Estados miembros que fomenten medidas para evitar la discriminación entre hombres y mujeres en las empresas que obtengan concesiones públicas; señala el papel positivo de los consejos de la mujer y de las personas encargadas de velar por la igualdad de la mujer en el lugar de trabajo; considera que estas organizaciones deben seguir trabajando junto a los empresarios para proporcionar medidas adecuadas con el fin de conseguir un equilibrio de género dentro de las organizaciones de medios de comunicación;
25. Lamenta el hecho de que apenas se denuncien los casos de discriminación en el lugar de trabajo, y destaca que la falta de datos objetivos hace más difícil probar la existencia de discriminación; insta a la Comisión y a los Estados miembros a que hagan un seguimiento de los indicadores desarrollados por el EIGE y recopilen datos sobre la igualdad dentro del ámbito de la Directiva sobre igualdad en el empleo de forma sistémica y precisa y contando con la participación de los interlocutores sociales, los organismos nacionales para la igualdad y los tribunales nacionales; recomienda también que las autoridades nacionales, regionales y locales, los organismos encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores laborales, los organismos nacionales para la igualdad y las organizaciones de la sociedad civil refuercen su vigilancia de la confluencia entre género y otros motivos en los casos y las prácticas de discriminación.

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/media-and-communications-working-conditions-and-job-quality>.

**INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN EN LA COMISIÓN COMPETENTE
PARA EMITIR OPINIÓN**

Fecha de aprobación	23.1.2018
Resultado de la votación final	+ : 42 - : 3 0 : 5
Miembros presentes en la votación final	Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka
Suplentes presentes en la votación final	Georges Bach, Lynn Boylan, Rosa D'Amato, Tania González Peñas, Krzysztof Hetman, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Ivari Padar, Flavio Zanonato
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Morten Messerschmidt

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

42	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Marian Harkin, António Marinho e Pinto
EFDD	Rosa D'Amato
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Krzysztof Hetman, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Dennis Radtke, Claude Rolin, Romana Tomc
S&D	Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Michael Detjen, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Edouard Martin, Ivari Padar, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka

3	-
ENF	Dominique Martin, Joëlle Mélin
NI	Lampros Fountoulis

5	0
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Morten Messerschmidt, Ulrike Trebesius

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones