

Mayo 2018

Día de Europa
9 de mayo

"Europa no se hará de una vez ni en una obra de conjunto: se hará gracias a realizaciones concretas, que creen en primer lugar una solidaridad de hecho"

Robert Schuman



Boletín Igualdad Empresa XLVI

Índice de contenidos

1. Presentación.....	2
2. Día de Europa, 9 de mayo	3
3. El principio de Igualdad en la Unión Europea	5
La igualdad como principio fundamental de la Unión Europea.....	5
La igualdad en los Planes Estratégicos de la Unión Europea.....	7
Legislación sobre igualdad en la Unión Europea	12
Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	14
Organismos e instituciones sobre igualdad en la UE	15
Últimas iniciativas de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de género.....	17
4. Proyecto europeo ADIM “Avanzando en gestión de la diversidad LGTB en el sector público y privado”	25
Entrevista a Lucía Cerón Hernández, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	27
Entrevista a Rosa María Candela Quintanilla, Subdirectora General para la Igualdad de Trato y la No discriminación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.....	28
5. Iniciativas para conmemorar el Día de Europa.	29

NIPO **685-18-015-2**

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

1. Presentación

Con motivo de la celebración del 9 de mayo, Día de Europa, se publica el Boletín Igualdad en la Empresa (BIE), que se enmarca en la iniciativa “365 días por la igualdad”, que se presentó en enero de 2018 y cuyo objetivo era dar visibilidad a las actuaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este Boletín hace un breve recorrido por la historia de esta efeméride y repasa brevemente como se ha incorporado el principio de igualdad en el acervo comunitario, en las políticas y en las instituciones. Además, incluye las últimas iniciativas que se han llevado a cabo por parte de la Comisión para seguir avanzando en conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad, para conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

El Boletín incluye información sobre un novedoso proyecto europeo: el proyecto ADIM, “Avanzando en gestión de la diversidad LGTB en el sector público y privado”, promovido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Se trata de un ejemplo de colaboración público-privado en materia de igualdad, que cuenta con la financiación del Fondo Social Europeo. El Boletín recoge además una entrevista con la Directora del Instituto, Lucía Cerón Hernández y otra con la Subdirectora General para la Igualdad de Trato y la No discriminación, Rosa María Candela Quintanilla, responsable del citado proyecto.

Para finalizar se hace una breve recopilación de las iniciativas y actividades conmemorativas que se están realizando tanto en Europa como en España.

2. Día de Europa, 9 de mayo

Cada año desde 1985 el día 9 de mayo se conmemora el Día de Europa, en el que se celebra la paz y la unidad del continente europeo. Esta celebración tiene su origen en la celebración del aniversario de la "Declaración de Schuman"¹.

El 9 de mayo de 1950 el ministro francés de Asuntos Exteriores, Robert Schuman, pronunció en París el discurso en el que expuso su idea de una nueva forma de cooperación política en Europa que hiciera impensable una nueva guerra entre las naciones europeas.

"La puesta en común de las producciones de carbón y de acero (...) cambiará el destino de esas regiones, que durante tanto tiempo se han dedicado a la fabricación de armas, de las que ellas mismas han sido las primeras víctimas."

En su discurso proponía la creación de una Comunidad Europea del Carbón y del Acero. A partir de esta declaración se crearía la CECA, inicialmente formada por

"Europa no se hará de una vez ni en una obra de conjunto: se hará gracias a realizaciones concretas, que creen en primer lugar una solidaridad de hecho"

Francia, Alemania Occidental, Italia, Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo, que representó la primera de una serie de instituciones supranacionales que se convertirían en lo que es hoy la Unión Europea².

Tras la creación de la CECA, en 1957 se firmaría el Tratado de Roma, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea (CEE) o "mercado común", formada inicialmente por los mismos estados que la CECA. Durante la década de los 60, se crea un mercado común y la unión aduanera entre los Estados miembros, así como un acuerdo para ejercer un control conjunto de la producción alimentaria.

En 1973, se incorporan a la Unión Europea Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido. Durante la década de los 70 y como muestra del espíritu de solidaridad y cooperación, la Unión Europea comienza a transferir grandes cantidades de dinero para la creación de empleo e infraestructuras en las zonas más pobres. También intensifica su lucha contra la contaminación y adopta nuevas disposiciones para proteger el medio ambiente.

¹ [Declaración Schuman](#)

² [La historia de la Unión Europea](#)

En 1981 Grecia se incorpora a la Unión Europea, y en 1986 se suman España y Portugal. En 1989, con la caída del muro de Berlín, se abre la frontera entre las dos Alemanias, la del este y la del oeste, lo que lleva a su unificación en 1990.

En 1993 culmina la creación del mercado común, estableciéndose la libertad de circulación de mercancías, servicios, personas y capitales. También en 1993 se firma el Tratado de Maastricht (Tratado de la Unión Europea) por el que la CEE pasó a llamarse Comunidad Europea (CE). En 1995 se incorporan a la Comunidad Europea Austria, Finlandia y Suecia. En 1999 se firma el Tratado de Ámsterdam, que modificó el Tratado de Maastricht para mejorar el funcionamiento de la CE.

En 2000, se da un paso más y el euro se establece como la nueva moneda de muchos europeos. En 2004, se incorporan a la Comunidad Europea República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia y en 2007 Rumanía y Bulgaria.

En 2009, se firma el Tratado de Lisboa, mediante el cual la Unión Europea (UE) sustituye a la CE, y aporta instituciones modernas y métodos de trabajo más eficientes. Para completar la UE de los 28, en 2013 se incorpora Croacia.



3.El principio de Igualdad en la Unión Europea

La igualdad como principio fundamental de la Unión Europea

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea, y así se ha reflejado en la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados, que han contribuido a reforzar este principio y su aplicación en la Unión Europea³.

En este sentido, el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado desde 1957 -actualmente artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)-. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza también la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de legislar para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres, ha sido adoptada sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE.

El Tratado de la Unión Europea (TUE) (Tratado de Maastricht), en su artículo 2 establece como uno de los valores fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres, y en el apartado tercero del artículo 3 se recoge como uno de los objetivos de la Unión Europea el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Estos objetivos también están consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

³ Documento de referencia: Ficha técnica sobre la Unión Europea – 2018 - La igualdad entre hombres y mujeres.

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuid=FTU_2.3.8.html



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Artículo 2: La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad **y la igualdad entre mujeres y hombres.**

Artículo 3: (...) La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, **la igualdad entre mujeres y hombres**, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

Por su parte, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**, en su artículo 8 establece que todas las acciones deberán fijarse como objetivo eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Además, el artículo 153, señala que uno de los ámbitos en los que se deben apoyar y complementar las acciones a poner en marcha para conseguir los objetivos es la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y en el artículo 157 hace especial énfasis a la igualdad en las retribuciones.

Artículo 8: En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Artículo 153: 1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: (...) i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo; (...)

Artículo 157: 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. (...)

De igual modo, la igualdad entre y mujeres como valor fundamental de la Unión Europea se refleja en su **Carta de los Derechos Fundamentales**, en la que se prohíbe toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo. En sus artículos 23 y 33 se hace mención de manera específica a la igualdad entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 21: 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. (...)

Artículo 23: La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Artículo 33: 1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

La igualdad en los Planes Estratégicos de la Unión Europea

La transversalidad de la igualdad de género como valor fundamental de la Unión Europea tiene su reflejo también en diferentes acuerdos y documentos estratégicos que se desarrollan por parte de las diferentes instituciones y organismo europeos.

El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011 – 2020)** constituye el compromiso del Consejo de la Unión Europea con la igualdad entre hombres y mujeres y reconoce la necesidad de dar un nuevo impulso especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la **Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)** y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador».



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

EL **CONSEJO** reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

- 1) reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea;
- 2) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y
- 3) combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

Para alcanzar estos objetivos, el Consejo insta a que se actúe en cuatro ámbitos de actuación, para los que establece distintas medidas:

Medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral:

- a) promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo, por medios como la lucha contra toda forma de discriminación;
- b) eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y la formación, así como en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral;
- c) garantizar una misma retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor;
- d) promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica e impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres;
- e) animar a los interlocutores sociales y a las empresas a que pongan en marcha y apliquen efectivamente iniciativas en favor de la igualdad de género y a que promuevan planes en ese terreno en los lugares de trabajo;
- f) fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades;



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres:

- a) mejorar la prestación de servicios de guardería adecuados, asequibles y de elevada calidad para niños en edad preescolar, con miras a lograr los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, teniendo en cuenta la demanda de servicios de guardería y en consonancia con la pautas nacionales de asistencia a los niños;
- b) mejorar la prestación de servicios e infraestructuras de asistencia a otras personas dependientes y
- c) promover modalidades de trabajo flexibles y diversas formas de permisos para mujeres y hombres.

Medidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres:

- a) adoptar, aplicar y supervisar estrategias a escala nacional y de la Unión con vistas a eliminar la violencia contra las mujeres;
- b) reforzar la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de las víctimas y de las potenciales víctimas, entre ellas las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos;
- c) poner de relieve el papel y la responsabilidad esenciales de hombres y muchachos en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Gobernanza, aplicación y supervisión:

Los aspectos pertinentes de este Pacto, así como los informes anuales de la Comisión sobre «Igualdad entre mujeres y hombres» deberían, en su caso, tenerse en cuenta en los mecanismos de la Estrategia Europa 2020.

Esta clara apuesta por la igualdad en todos los niveles de la Unión Europea tiene su reflejo también en la [Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros](#), en la que se incluyen orientaciones para las políticas de empleo que hacen referencia expresa a la igualdad de género en diferentes aspectos de la Estrategia, como son:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Orientación 5: Impulsar la demanda de mano de obra: Los Estados miembros deben facilitar la creación de empleos de calidad, por ejemplo mediante la reducción de las trabas a las que se enfrentan las empresas para contratar mano de obra, el fomento del espíritu emprendedor y, en particular, el apoyo a la creación y el crecimiento de microempresas y pequeñas empresas. Además, deben fomentar activamente la economía social y apoyar la innovación social. (...)

Orientación 6: mejorar la oferta de trabajo a través del acceso al empleo, las capacidades y las competencias: (...) Los obstáculos a la participación y la progresión profesional deben eliminarse para garantizar la igualdad de género y una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, entre otros mediante la igualdad de retribución para un mismo trabajo. Debe fomentarse la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente mediante el acceso a los cuidados de larga duración y a una educación y atención de la primera infancia asequible y de calidad. Los Estados miembros deben garantizar que los padres y otras personas con responsabilidades familiares tengan acceso a unos permisos familiares y unas fórmulas de trabajo flexible adecuados, a fin de crear un equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y fomentar un uso equilibrado de estos derechos entre hombres y mujeres.

Orientación 8: promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza: Los Estados miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos, abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para promover la igualdad de oportunidades de los grupos menos representados en el mercado laboral. Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. (...)

La Carta De la Mujer

El 5 de marzo de 2010, Comisión Europea aprobó la [Carta de la Mujer](#), con la finalidad de promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. En dicha carta, la Comisión señala la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas y propone cinco ámbitos de actuación específicos:

La independencia económica:

Debe alcanzarse especialmente luchando contra la discriminación, los estereotipos en materia de educación, la segregación en el mercado laboral, el empleo precario, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la distribución desequilibrada de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres. La Comisión se compromete a garantizar la plena realización del

potencial de la mujer y la utilización de todas sus competencias. Sus iniciativas deberán facilitar una distribución más equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral y permitir un aumento del empleo de calidad para las mujeres.

Igualdad en el salario de hombres y mujeres:

Por el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor, que no se cumple en la UE. La Comisión se compromete a luchar contra las diferencias salariales haciendo uso de todos los instrumentos disponibles, incluidos los legislativos.

Representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad:

Ámbitos en los que siguen estando infrarrepresentadas respecto a los hombres, tanto en el sector público como en el privado. La Comisión se compromete a trabajar por una representación más equitativa de las mujeres, especialmente mediante incentivos a nivel comunitario.

Respeto de la dignidad e integridad de las mujeres, así como la erradicación de la violencia de género:

Incluidas las costumbres y tradiciones dañinas. Efectivamente, la Carta reafirma el compromiso de la Comisión con los derechos fundamentales. Sus iniciativas deberán ir encaminadas principalmente a eliminar las desigualdades en el acceso a la atención sanitaria y a erradicar toda forma de violencia de género. Podrá hacer uso de los recursos penales, dentro de los límites de sus competencias.

Acción exterior de la UE:

En materia de igualdad entre mujeres y hombres debe permitir el apoyo al desarrollo de las sociedades sostenibles y democráticas. La Comisión se compromete a defender la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de sus relaciones con terceros países. Deberá emprender acciones de sensibilización, cooperación con las organizaciones internacionales y regionales competentes, y apoyo a los agentes estatales y no estatales.

Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016 – 2019

En 2015 y como continuación de la [Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres \(2010-2015\)](#), la Comisión Europea publicó el [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016 – 2019](#). Este Compromiso continúa con los [cinco ámbitos prioritarios](#) que ya se habían fijado en la Estrategia 2010 – 2015, que son los siguientes:

- o aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- o reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- o promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- o lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- o promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Legislación sobre igualdad en la Unión Europea

	OBJETIVO / OBJETO
Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978 , relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social	Aplicación progresiva , dentro del ámbito de la seguridad social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3 , del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social
Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992 , relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).	Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004 , por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.	Crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
Directiva 2006/54/CE , del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).	Garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
Directiva 2010/41/UE , del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y	Establecer un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, en relación con aquellos ámbitos que

por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.	no están cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 79/7/CEE.
Directiva 2011/36/UE , del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.	Establecer normas mínimas relativas a la definición de las infracciones penales y de las sanciones en el ámbito de la trata de seres humanos. También introduce disposiciones comunes teniendo en cuenta la perspectiva de género para mejorar la prevención de este delito y la protección de las víctimas.
Directiva 2011/99/UE , del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección	Establecer normas que permitan que una autoridad judicial o equivalente de un Estado miembro en el que se haya adoptado una medida de protección destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual, dicte una orden europea de protección que faculte a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro, a raíz de una infracción penal o una presunta infracción penal con arreglo al Derecho nacional del Estado de emisión.
Directiva 2012/29/UE , del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo	Garantizar que las víctimas de delitos reciban información, apoyo y protección adecuados y que puedan participar en procesos penales. Los Estados miembros velarán por que se reconozca a las víctimas su condición como tales y porque sean tratadas de manera respetuosa y sensible, individualizada, profesional y no discriminatoria, en todos sus contactos con servicios de apoyo a las víctimas o de justicia reparadora, o con cualquier autoridad competente que actúe en el contexto de un procedimiento penal. Los derechos establecidos en la presente Directiva se aplicarán a las víctimas de manera no discriminatoria, también en relación con su estatuto de residencia.

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

- La sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena.
- La sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- La sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino.
- La sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori.
- La sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; en consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

Organismos e instituciones sobre igualdad en la UE

Dirección General de Justicia

La [Dirección General de Justicia](#), desde 2011, es la encargada de promover las políticas de igualdad en el entorno comunitario. Gestiona el programa de financiación Daphne III e igualmente, está interesada en los ejes de no discriminación e igualdad de género del Programa Progress.

Comité Consultivo de la UE para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El [Comité Consultivo de la UE para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres](#) tiene el objetivo de asistir a la Comisión en la elaboración y en la realización de su política de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en favorecer la comunicación permanente, entre los Estados miembros y las instancias interesadas, de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito.

Para lograr sus **objetivos**, el Comité:

- 1) asistirá a la Comisión en la creación de instrumentos de control, evaluación y difusión de los resultados de las acciones emprendidas en la Comunidad para promover la igualdad de oportunidades;
- 2) contribuirá a la aplicación de los programas de acción comunitaria en la materia, en particular procediendo al examen de sus resultados y proponiendo mejoras de las acciones realizadas;
- 3) contribuirá, con sus dictámenes, a la elaboración del informe anual de la Comisión sobre los progresos realizados en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres;
- 4) estimulará el intercambio de información sobre las acciones emprendidas a todos los niveles con el fin de promover la igualdad de oportunidades y, en su caso, emitirá propuestas sobre la posible continuidad de estas acciones;
- 5) emitirá dictámenes o enviará informes a la Comisión, a petición de esta o por iniciativa propia, sobre todas las cuestiones pertinentes respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades en la Comunidad.

Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género

Las principales funciones del [Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género](#) son apoyar a las presidencias en la identificación de las áreas políticas y objetivos que puedan ser prioritarios. Se trata de un grupo informal integrado por representantes de los Estados miembros (alto funcionariado) y, en el caso de España, la representación está atribuida al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

El [Instituto Europeo de la Igualdad de Género \(EIGE\)](#) es una agencia de la UE que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y fuera de ella.

El objetivo general del Instituto es contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. Asimismo, lucha contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas.

Entre las funciones que desarrolla se encuentran las siguientes:

- 1) elabora estudios y estadísticas sobre la igualdad de género en la UE;
- 2) hace el seguimiento del modo en que la UE cumple sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género a través de la denominada Plataforma de Acción de Pekín, y elabora un informe anual sobre ella;
- 3) trabaja para poner fin a la violencia contra las mujeres y coordina la campaña europea del lazo blanco para involucrar a los hombres en la causa;
- 4) pone en común sus conocimientos y recursos online y apoya a las instituciones de la UE, los Estados miembros de la UE y las partes interesadas de ámbitos diferentes en sus esfuerzos para hacer frente a las desigualdades de género en Europa y fuera de ella.

Comisión de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad de Género (Comisión FEMM),

Constituye la comisión del Parlamento Europeo encargada del seguimiento y la legislación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres y con los derechos de las mujeres, entre las que destaca, la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo. Esta comisión tiene competencias para:

- 1) la definición, el fomento y la protección de los derechos de la mujer en la Unión y las medidas de la Unión conexas;
- 2) el fomento de los derechos de la mujer en países terceros;
- 3) la política de igualdad de oportunidades, incluida la promoción de la igualdad para hombres y mujeres en lo que se refiere a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;
- 4) la eliminación de toda forma de violencia y discriminación basada en el sexo;
- 5) la aplicación y el desarrollo del principio de integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los sectores;
- 6) el seguimiento y la aplicación de los acuerdos y convenios internacionales relacionados con los derechos de la mujer;
- 7) el fomento de la sensibilización respecto de los derechos de la mujer.

Últimas iniciativas de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de género

Propuesta Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional

En respuesta y como aplicación de los Tratados y normativa anteriormente explicadas –TUE, TFUE, Compromiso Estratégico para la igualdad de género, Estrategia Europea de Empleo, etc.- , la Comisión Europea ha presentado la [Propuesta 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](#). Esta iniciativa representa “un ambicioso conjunto de medidas legislativas y no

legislativas destinadas a modernizar el actual marco jurídico y de las políticas de la Unión Europea con el fin de promover una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares y una utilización más equitativa de las fórmulas de trabajo flexible y de permisos"⁴.

Tras observar y analizar la situación en la Unión Europea y, entre otros datos, la brecha de género existente en las tasas de empleo de hombres y mujeres, el desigual impacto en el empleo de tener descendencia, el alarmante envejecimiento de la población y las desigualdades en los ingresos entre hombres y mujeres y, por tanto, el mayor riesgo de pobreza y exclusión social, la Comisión concluye que existe una necesidad de mejorar el diseño de las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional que favorezcan una mayor corresponsabilidad y favorezcan, tanto la participación de las mujeres en el mercado laboral, como su progresión en el mismo.

La Directiva propone mantener todos los derechos existentes en materia de conciliación y mejorarlos con nuevos derechos, tanto para las mujeres como para los hombres, a través de medidas legislativas y no legislativas.

Objetivo general de la Directiva:

Garantizar la implementación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo. Mediante la adaptación y la modernización del marco jurídico de la UE, esta Directiva permitirá a los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares. Dicha Directiva parte de los derechos existentes y los refuerza o añade otros nuevos. Mantiene el nivel de protección que ya ofrecía el acervo de la UE.

Objetivos específicos de la Directiva:

- a) Mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible,
- b) Aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible.

Las principales modificaciones y novedades que introduce esta Propuesta de Directiva son:

⁴ Documento de referencia: [Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones "Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores"](#).

Artículo 4. Permiso de paternidad⁵:

- Introduce el derecho de los padres a acogerse al permiso de paternidad durante un breve período, que no debe ser inferior a diez días laborables, con ocasión del nacimiento de un/una hijo/a.
- El permiso debe concederse con independencia del estado civil o familiar con arreglo a la definición del Derecho nacional.

Artículo 5. Permiso parental⁶

- Mantiene el permiso parental que recoge la Directiva (2010/18/UE) que establece unos derechos individuales de una duración mínima de cuatro meses para este permiso por razón de nacimiento o adopción de un hijo o para cuidar a ese hijo
- Establece un período mínimo de permiso parental de al menos cuatro meses que los progenitores no puedan transferirse mutuamente
- Incorpora un plazo de preaviso que el trabajador debe cumplir.
- Introduce más flexibilidad por lo que respecta a la forma que puede adoptar el permiso parental (tiempo completo o tiempo parcial, u otras formas flexibles)

Artículo 6. Permiso para cuidadores

Introduce un nuevo permiso de al menos cinco días para las personas trabajadoras en caso de enfermedad grave o de dependencia de un familiar.

Artículo 8. Ingresos adecuados

Establece el derecho que permite que las personas trabajadoras que se acogen a los diferentes tipos de permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban una prestación económica adecuada durante el período mínimo de permiso previsto en esta Directiva. La cuantía de la prestación debe ser, como mínimo, equivalente a la de la baja por enfermedad.

Artículo 9. Fórmulas de trabajo flexible

- Amplía las dos fórmulas de trabajo flexible existentes a una tercera (posibilidad de trabajo a distancia) y amplía también el ámbito de aplicación personal de estos derechos a todos los cuidadores, así como a las personas trabajadoras con hijos hasta una determinada edad, que

⁵ Según el artículo 3 de la Propuesta se define como ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres con ocasión del nacimiento de un hijo;

⁶ Según el artículo 3 de la Propuesta se define como ausencia del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;

- deberá fijarse, como mínimo, en doce años.
- Las posibilidades de trabajo flexible que se ponen a disposición de las personas trabajadoras son:
 - horario de trabajo reducido
 - calendario laboral flexible
 - trabajo a distancia

Artículo 10. Derechos laborales

Incluye el derecho, tras finalizar los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, a volver al mismo puesto de trabajo o, cuando no sea posible, a un puesto equivalente o similar, y el derecho a mantener los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por el trabajador el día que se inicia el permiso parental.

Artículo 11. No discriminación

Amplía la protección que ofrece en la actualidad la Directiva sobre el permiso parental, de manera que las personas trabajadoras que se acojan a los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 también estén protegidas contra un trato menos favorable, así como contra la discriminación, por haber solicitado o ejercido determinados derechos concedidos por esta Directiva.

Artículo 12. Protección contra el despido y carga de la prueba

- Amplía la protección ya existente de las personas trabajadoras cuando se acojan al permiso de paternidad y al permiso parental, también a los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, durante el período en el que soliciten dichos permisos o los disfruten.
- Establece que, en caso de despido, la carga de la prueba para demostrar que el despido se ha debido a otras razones objetivas, recae sobre la persona empleadora. .

Artículo 13. Sanciones

Exige a los Estados miembros que establezcan sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, ya sean multas o indemnizaciones, por incumplimiento de las obligaciones de la Directiva, y que se aseguren de que se aplican.

Artículo 14. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Exige a los Estados miembros que proporcionen a las personas

trabajadoras que se quejen del incumplimiento de una disposición nacional adoptada con arreglo a esta Directiva una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable por parte de la persona empleadora, que impida que se aplique de manera efectiva el principio de igualdad de trato.

Artículo 15. Organismos de fomento de la igualdad

Establece que los organismos de fomento de la igualdad deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por la Directiva.

Artículo 16. Nivel de protección

Preserva los derechos existentes concedidos con arreglo a las Directivas europeas vigentes en materia de igualdad de género, y se basa en ellas para mejorar los derechos, tanto para hombres como para mujeres.

Artículo 18. Informes y revisión

Establece la obligación de los Estados miembros de comunicar a la Comisión la información relativa a la aplicación de la presente Directiva, y de la Comisión de informar al colegislador al respecto y, si lo considera necesario, de hacer propuestas para revisar y actualizar la Directiva.

Actualmente, la propuesta se encuentra en tramitación y está pendiente de aprobación por parte del Parlamento y del Consejo Europeos.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

La [propuesta](#) aborda dos retos interrelacionados. En primer lugar, la evaluación de la Directiva 91/533/CEE llevada a cabo en el marco del programa de la Comisión sobre adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT) identificó deficiencias en los ámbitos de aplicación personal y material de la Directiva y apuntó cómo mejorar su eficacia. En segundo lugar, la consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales puso de relieve las divergencias entre el actual acervo social de la Unión Europea y la reciente evolución del mercado de trabajo. Este punto se puso también de relieve en la Resolución del Parlamento Europeo que pidió ampliar las normas mínimas existentes a los nuevos tipos de relaciones laborales, mejorar la aplicación de la legislación de la Unión, ampliar la seguridad jurídica en todo el mercado interior y evitar la discriminación

complementando la legislación vigente de la Unión y garantizando a todos los trabajadores y trabajadoras un conjunto básico de derechos exigibles, independientemente del tipo de contrato o de relación laboral. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario de julio de 2017 pidió a la Comisión que revisase la Directiva sobre la obligación de informar por escrito para tener en cuenta las nuevas formas de empleo. El Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones, en sus dictámenes sobre el pilar, pusieron de relieve carencias en la protección de los trabajadores y trabajadora, así como la necesidad de actuar a nivel de la UE para proporcionar un marco para unas condiciones laborales justas y alcanzar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Objetivo general de la Directiva:

La promoción de un empleo más seguro y previsible, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral y se mejoran las condiciones de vida y trabajo

Objetivos específicos de la Directiva:

- 1) mejorar el acceso de los trabajadores a la información relativa a sus condiciones laborales;
- 2) mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de los que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales, a la vez que se mantiene el nivel en relación con la capacidad de adaptación y con la innovación del mercado laboral;
- 3) mejorar el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo, mediante un control del cumplimiento reforzado; y
- 4) mejorar la transparencia en el mercado de trabajo, evitando, al mismo tiempo, la imposición de cargas excesivas a las empresas de todos los tamaños

Entre las principales modificaciones y novedades que introduce esta Propuesta de Directiva se pueden destacar:

Artículo 3. Obligación de informar

- la duración y las condiciones del período de prueba;
- el derecho a formación
- las disposiciones relativas a las horas extraordinarias y su remuneración, a la luz de la sentencia del TJUE en el asunto C-350/99 Lange, que indica que dicha información forma parte de los aspectos fundamentales de la relación laboral sobre los cuales se debe informar al trabajador o

- trabajadora mediante una declaración por escrito
- información clave relativa a la determinación de los calendarios de trabajo variables, a fin de tener en cuenta la creciente prevalencia de tipos de organización del trabajo como los contratos de trabajo ocasional o de cero horas, o el trabajo en la economía colaborativa;
- información sobre el sistema o sistemas de seguridad social que reciben las cotizaciones

Artículo 4. Calendario y medios de información

- se sustituye el actual plazo máximo de dos meses para el suministro de una declaración por escrito que prevé el artículo 3 de la Directiva 91/533/CEE por el primer día de la relación laboral. También determina que la declaración puede facilitarse por vía electrónica.
- Con objeto de reducir las cargas sobre las empresas, se requiere que los Estados miembros elaboren plantillas y modelos para la declaración por escrito y que se ponga a disposición de las empresas, en un formato accesible, la información sobre la normativa y las disposiciones nacionales, así como los convenios colectivos pertinentes.

Artículo 5. Modificación de la relación laboral

Esta disposición actualiza el artículo 5 «Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral» de la Directiva 91/533/CEE a fin de exigir que todas las modificaciones de las condiciones de trabajo a las que se hace referencia en el artículo 3, o a la información facilitada de conformidad con el artículo 6, de la Directiva propuesta deben enviarse como muy tarde el día en que entren en vigor, y no en un plazo de hasta dos meses después, como es el caso en la Directiva actual

Artículo 6. Información adicional para las personas trabajadoras desplazadas o enviadas al extranjero

Esta disposición actualiza el artículo 4 «Trabajador o trabajadora expatriado» de la Directiva 91/533/CEE, a fin de adaptarlo a las disposiciones pertinentes de la Directiva 96/71/CE sobre las personas trabajadoras desplazadas y de la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento relacionada. Con objeto de limitar las cargas para las empresas, las obligaciones establecidas en solo son aplicables si la duración del período de trabajo en el extranjero es superior a cuatro semanas consecutivas, a menos que los Estados miembros dispongan otra cosa de forma específica.



Artículo 7. Duración del periodo de prueba

Una duración máxima de seis meses, excepto si una duración superior está justificada por la naturaleza del empleo, como un puesto de gestión, o es en interés del trabajador o trabajadora, por ejemplo una ampliación a raíz de una enfermedad de larga duración.

Artículo 8. Empleo en paralelo

No se podrá prohibir a ningún trabajador o trabajadora aceptar otro empleo (las llamadas cláusulas de exclusividad o incompatibilidad), a menos que esté justificado por motivos legítimos, como la protección del secreto empresarial o la prevención de conflictos de interés.

Artículo 9. Previsibilidad mínima del trabajo

Si un trabajador o trabajadora tiene un calendario de trabajo variable en el que es la empresa y no la persona trabajadora la que determina el calendario de las tareas asignadas:

- Se debe comunicar a estas personas trabajadoras los períodos de días y horas en los que se les puede pedir trabajar. Esto permitiría a los trabajadores y trabajadora utilizar el tiempo que no estuviera cubierto por esos días y horas disponibles para otro empleo, para educación o para cumplir obligaciones en materia de cuidados. Los trabajadores o trabajadoras pueden acordar trabajar fuera de las horas y días disponibles, pero no se les puede obligar, y no pueden ser objeto de perjuicio si rechazan hacerlo.
- No se puede obligar a las personas trabajadoras a realizar una tarea si reciben un preaviso de la empresa fuera del plazo considerado razonable, establecido de antemano en la declaración por escrito. Pueden aceptar el plazo de preaviso, pero no se les puede obligar, y no pueden ser objeto de perjuicio si rechazan hacerlo. Lo que se considera un plazo de preaviso razonable puede variar entre los distintos sectores.

Estas disposiciones no son aplicables en los casos en que la empresa fije una tarea a realizar, pero el trabajador o trabajadora tiene libertad para determinar el calendario para llevar a cabo la tarea.

Artículo 10. Transición a otra forma de empleo

Las personas trabajadoras podrán solicitar a la empresa una forma de trabajo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayor; por ejemplo, cambiar a una relación laboral a tiempo completo, una relación laboral con un mayor número de horas retribuidas garantizadas o con un calendario más estable.

La empresa responderá por escrito en un plazo de tres meses para las personas físicas, las microempresas y las pymes, y de un mes para las empresas de mayor tamaño. Además, la respuesta a peticiones subsiguientes cuando se

trate de una empresa, persona física, una microempresa o una pyme podría ser de forma oral, si la justificación relativa a la petición permanece invariable.

Artículo 11. Formación

Las empresas darán formación al personal para facilitarles la realización de sus tareas

Actualmente, la propuesta se encuentra en tramitación y está pendiente de aprobación.

4. Proyecto europeo ADIM “Avanzando en gestión de la diversidad LGTB en el sector público y privado”

El pasado 5 abril, el Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Mario Garcés, acompañado por la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Lucía Cerón, presentó el proyecto europeo **ADIM “Avanzando en gestión de la diversidad LGTB en el sector público y privado”**. Este proyecto está **financiado por el Fondo Social Europeo** y tiene como socios a la Universidad Complutense de Madrid y a la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género de Portugal.

Los **objetivos** de ADIM son conseguir políticas corporativas más inclusivas y normalizadoras; promover la tolerancia cero ante el lenguaje y comentarios homófonos; el reconocimiento del riesgo psicosocial que provoca el acoso laboral hacia personas LGBT y su prevención mediante planes y protocolos, y la sensibilización y formación de agentes sociales, dirigentes empresariales y población universitaria en materia de diversidad sexual.

Al proyecto se han adherido 18 grandes empresas, de las que 11 son españolas y 7 portuguesas. En España son: Adidas, Altadis, Banco de Santander, El Corte Inglés, EY, Ilunion, Inditex, Renault, Telefónica, Uría y Menéndez y WiZink. En Portugal: Tap-Air Portugal, Lush, IBM Fujitsu, BNP Paribas Portugal, WiZink e Imperial Tobacco.

Además participan 8 universidades, 5 españolas y 3 portuguesas. Por España, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Málaga, la Universidad Miguel Hernández de Elche, la Universidad de Valladolid y la Universidad de Zaragoza. Por Portugal, la Universidad de Beira Interior, la Universidad de Aveiro y la Universidad de Évora.

La puesta en marcha de ADIM pretende contribuir a la productividad y a la capacidad empresarial para innovar, a través de la gestión del talento y de



generar un entorno seguro para que las personas trabajadoras y estudiantes LGBT puedan ser ellas mismas. Asimismo, la doble participación de empresas y universidades favorece el trasvase de conocimiento. Por otro lado, el proyecto persigue tener un efecto multiplicador favoreciendo su aplicación posterior a más empresas y universidades.

El desarrollo de ADIM se realizará durante los años 2018 y 2019, con las siguientes fases:

- 1) Análisis y diagnóstico de la situación de cada institución participante en ambos países.
- 2) Propuestas de diseño de recomendaciones.
- 3) Evaluación post-intervención.
- 4) Emisión de un informe de recomendaciones a medida de cada participante.
- 5) Intercambio de buenas prácticas entre España y Portugal.
- 6) Conferencia final y presentación de resultados, en Madrid.
- 7) Materiales del proyecto en tres idiomas, disponibles gratuitamente en la red. Entre ellos la Guía '*Cómo construir un entorno laboral inclusivo*', diversos video pills y un curso online a través de la plataforma de formación digital.

Sobre este proyecto, se ha entrevistado a la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Lucía Cerón Hernández, y a la Subdirectora para la Igualdad de Trato y la No discriminación, Rosa María Candela Quintanilla.

Entrevista a Lucía Cerón Hernández, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



¿Por qué el proyecto ADIM- “Avanzando en Gestión de la Diversidad LGBT en el Sector Público y Privado?”

El proyecto ADIM nace porque creemos en **LA IGUALDAD**.

La diversidad es un activo social y el Gobierno **la conoce y reconoce** siendo consciente de que entre **todos sumamos**.

La sociedad española ha cambiado en las dos últimas décadas y ha evolucionado. Nos encontramos con una sociedad más diversa, y esta diversidad hay que gestionarla sobre la base de la **INTEGRACIÓN Y CONVIVENCIA DE LOS CIUDADANOS Y CIUDADANAS**.

¿Existe alguna experiencia previa o iniciativa sobre la gestión de la diversidad LGBT en el mundo empresarial y académico?

ADIM es un proyecto **absolutamente novedoso en España**.

Es la primera vez que desde la Administración se lidera un proyecto de esta envergadura y que trabajamos junto a las universidades y las empresas en un proyecto que pivota sobre la igualdad y la diversidad LGBT académica y empresarial.

Además el proyecto persigue tener **un efecto multiplicador** y que **se replique en el futuro en otras universidades y empresas**, no solo españolas y portuguesa, sino más allá, no en vano todos los materiales, (una Guía, video píldoras, MOOC) estará disponible en la red en varios idiomas y cualquiera podrá acceder a ellas gratuitamente y replicar el proyecto.

¿Quién promueve el estudio ADIM?

El proyecto ADIM es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cofinanciado con fondos europeos y desarrollado en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid y el Gobierno Portugués.

¿Por qué es importante que las empresas y las universidades trabajen la diversidad LGBT?

Las universidades y empresas van de la mano **porque el trasvase de talento se da de unas hacia las otras**, por tanto ADIM es un proyecto muy oportuno porque

aunque legal y socialmente hemos avanzado mucho, la diversidad LGBT está relegada al ámbito de lo privado y bien gestionada es un **activo empresarial y una ventaja intelectual**.

Entrevista a Rosa María Candela Quintanilla, Subdirectora General para la Igualdad de Trato y la No discriminación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



¿En qué consiste el proyecto ADIM?

ADIM es un proyecto en el que participan un total de 18 Empresas y 8 universidades entre España y Portugal que de algún modo u otro ya han dado pasos en gestión de la diversidad y con las que trabajaremos en sensibilización y buenas prácticas sobre la diversidad LGBT.

El objetivo final es conseguir que la diversidad LGBT se convierta en una ventaja competitiva e intelectual a la hora de gestionar el talento y diseñar estrategias de trabajo que además

cualquier institución interesada pueda replicar en el futuro.

¿Quién participa en ADIM?

Queríamos que las empresas y universidades participantes que lideraran el programa fueran referentes en su sector y estamos muy satisfechos de contar con líderes en gestión como el Banco Santander, Telefónica, El Corte Inglés o Inditex. Pero además es un lujo contar con empresas como Ilunion o Altadis que ya son referentes en diversidad. Y qué decir de EY, Uría y Menéndez, Renault, Adidas y WiZink.

En el campo de las universidades contamos con la presencia de la Complutense que además es socio en el proyecto, junto a las universidades de Zaragoza, Valladolid y Málaga y la universidad Miguel Hernández.

Por último, quisiera mencionar que este Proyecto se está llevando con mucha implicación e ilusión por el equipo de la Subdirección General, y fundamentalmente, por la Subdirectora adjunta Mar Fernández Sabugo.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



empresas
igualdad



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

5. Iniciativas para conmemorar el Día de Europa.

Como cada año, el 9 de mayo, Día de Europa, las instituciones de la Unión Europea llevan a cabo jornadas de puertas abiertas en sus distintas sedes (Bruselas, Luxemburgo y Estrasburgo) para que la ciudadanía pueda acercarse a las instituciones europeas.



En **Bruselas**, se ha celebrado el 5 de mayo la Jornada anual de Puertas Abiertas, en las que la ciudadanía tiene la oportunidad de descubrir cómo funcionan las instituciones de la UE, cuáles son sus prioridades y cómo influyen en la vida de las personas europeas. En el este [link](#) se pueden consultar todas las actividades que se realizan en Bruselas.

En **Luxemburgo**, el día 5 mayo se han abierto las puertas del [Tribunal de Justicia de la Unión Europea](#), así como el [Banco Europeo de Inversiones](#). El día 9, se pueden visitar las oficinas del [Parlamento Europeo](#) y de la [Comisión Europea](#) en Luxemburgo, así como el [Tribunal de Cuentas Europeo](#). En el este [link](#) se pueden consultar todas las actividades que se realizan en Luxemburgo.



En **Estrasburgo** se celebra el día de Puertas Abiertas el 10 de junio. En esta fecha se podrá visitar el [Parlamento Europeo](#), el [Tribunal de Cuentas Europeo](#) y el [Defensor del Pueblo](#). A parte de visitar las diferentes sedes, también se desarrollarán otras actividades que se pueden consultar en este [link](#).

En **España**, también se llevan a cabo por parte tanto de la Comisión como del Parlamento Europeos distintas actividades para conmemorar este día. Las actividades de la Comisión Europea se pueden consultar en este [link](#). Las actividades del Parlamento Europeo se desarrollarán en [Madrid](#) y en [Barcelona](#).

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter
[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS