

9 MAYO
DÍA de
Europa

Boletín Igualdad en la Empresa

1. Sumario
2. Informe anual 2019 sobre igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea
3. Estudio sobre los beneficios económicos de la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de la Unión Europea
4. Participación del Instituto de la Mujer en la Unión Europea
 - Órganos
 - Consejo de Europa
5. Normativa y jurisprudencia de la Unión Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres
 - Normativa
 - Jurisprudencia
6. Iniciativas para conmemorar el Día de Europa

TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)

NIPO: 047-19-020-1

*Catálogo de publicaciones de la Administración
General del Estado*

<http://cpage.mpr.gob.es>



Índice

El *Boletín Igualdad* en la Empresa (BIE) tiene como principal objetivo difundir información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

El Día de Europa celebra la paz y la unidad del continente europeo. La fecha es el aniversario de la histórica "Declaración de Schuman", un discurso pronunciado en París en 1950 por el ministro francés de Asuntos Exteriores, Robert Schuman, 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 propuesta de Schuman se considera el comienzo de lo que es hoy la Unión Europea y desde entonces se suceden actos de celebración cada 9 de mayo.

En esta ocasión, en el marco de la conmemoración del 9 de mayo, Día de Europa, se publica este *Boletín*, en el que se puede acceder a información relacionada con el Informe anual 2019 sobre igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea y el Estudio sobre los beneficios económicos de la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de la Unión Europea publicado recientemente por el Instituto Europeo de Género (EIGE).

Asimismo, incorpora un apartado con información sobre la participación del Instituto de la Mujer en la Unión Europea.

También se incluye un apartado de normativa y jurisprudencia relativa al ámbito laboral y relacionada con temas como la seguridad social, seguridad y salud

en el trabajo, acceso a bienes y servicios, empleo y ocupación, conciliación, corresponsabilidad y permisos de progenitores y cuidadores así como igualdad retributiva.

Finalmente, el *Boletín* se completa con las diferentes iniciativas organizadas para conmemorar el Día de Europa.

Las próximas elecciones europeas se celebrarán del 23 al 26 de mayo de 2019. Las últimas elecciones europeas de 2014 fueron las mayores elecciones transnacionales que se hayan celebrado nunca al mismo tiempo. Estas elecciones tendrán un impacto directo en nuestra vida. Se decidirá cómo actuará Europa en los próximos años en relación con nuestras preocupaciones en materia de empleo, empresas, seguridad, migración, cambio climático y por supuesto, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Boletín "Igualdad en la Empresa" (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Para su suscripción [aquí](#)

Sumario





Informe anual 2019 sobre igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea

La Comisión Europea, con motivo del Día Internacional de la Mujer el pasado 8 de marzo, ha publicado su [Informe 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE](#).

El compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, marco de referencia de la Comisión Europea en la materia, finalizará este año, por tanto, este Informe es el último ejercicio de seguimiento antes de que la Comisión haga balance de los progresos realizados durante el período 2016-2019 y establezca las prioridades para el futuro.

Las cinco áreas temáticas prioritarias establecidas en el [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019](#) se corresponden con las áreas temáticas abordadas en el Informe.



El informe muestra algunos avances en materia de igualdad de género, sin embargo, en algunos ámbitos se siguen percibiendo importantes desigualdades:

TASA DE EMPLEO

A pesar de que la tasa de empleo de las mujeres ha alcanzado en 2017 su nivel histórico más alto con un 66,4%, la participación de las mujeres en el mercado laboral es aproximadamente un 11,5% inferior a la de los hombres.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El salario medio de las mujeres es un 16% más bajo que el de los hombres, lo cual se traduce en que corren más riesgo de caer en la pobreza y en que existe una brecha en las pensiones del 35,7% con datos relativos al 2017.

PUESTOS DE DIRECCIÓN

Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los Parlamentos y en los Gobiernos, ya que solo 6 de los 28 Parlamentos nacionales de la Unión Europea están presididos por una mujer. Además, 3 de cada 10 mujeres ocupan un puesto de diputada.

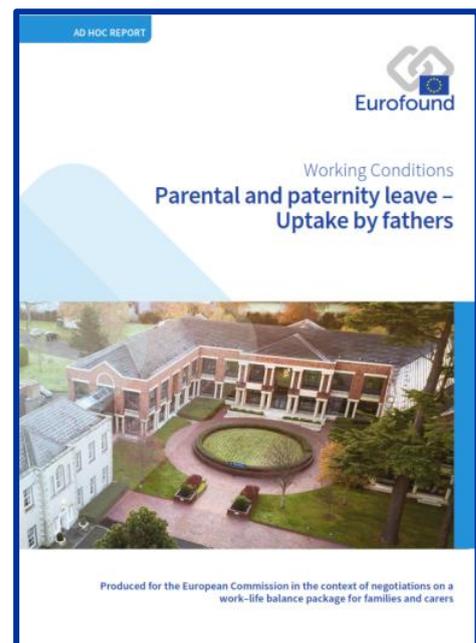
TECHO DE CRISTAL

En el ámbito empresarial la situación es similar ya que tan sólo el 6,3% de los puestos de dirección general de las principales empresas de la Unión Europea que cotizan en bolsa son ocupados por mujeres.

En el contexto de las negociaciones a nivel de la UE sobre la adopción de medidas para favorecer la vida personal, laboral y familiar y una mayor corresponsabilidad, la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ha actualizado los datos disponibles sobre permisos de paternidad y parentales disfrutados por los padres.

El informe [Working Conditions: Parental and paternity leave- Uptake by fathers](#) presenta las estadísticas nacionales disponibles sobre el disfrute de permisos por parte de los padres a lo largo del tiempo en la UE28 y Noruega. Ofrece una visión general comparativa de las características principales de los diversos permisos disponibles, incluida información sobre la duración, la compensación, la elegibilidad y el número de beneficiarios. A pesar de las diferencias existentes en los distintos

países, el informe concluye que en varios Estados miembros se ha aumentado el número y la proporción de padres que se han acogido a los permisos de paternidad.



En este sentido, se ha aprobado la [Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2019, sobre 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](#) con el objeto de facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, promover la corresponsabilidad, adaptarse a los cambios sociales e impulsar la igualdad de género. Esta Directiva fija unos mínimos que todos los Estados miembros deberán respetar con el objeto de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito laboral y reforzar el rol del padre o progenitor diferente de la madre. Los Estados miembros tendrán tres años para cumplir con las disposiciones de la Directiva.



Derecho a un mínimo de 10 días laborables de permiso retribuido para los padres (o progenitor diferente de la madre, en los casos en que la ley nacional lo contempla) en las fechas próximas al nacimiento (también si el/la bebé nace sin vida) de un/a hijo/a.



Al menos 4 meses de permiso parental, de los cuales 2 meses no son transferibles. Este permiso será un derecho individual para incentivar una distribución más equitativa de los cuidados dentro de la familia.



Tanto las mujeres como los hombres podrán utilizar una "licencia de persona cuidadora" de 5 días al año en caso de enfermedad de un o una familiar que dependa de ellos o ellas para su atención.



Posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras puedan adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir de EPRS. European Commission
[http://www.europarl.europa.eu/resources/library/images/20190315PHT31715/20190315PHT31715_ori
ginal.jpg](http://www.europarl.europa.eu/resources/library/images/20190315PHT31715/20190315PHT31715_original.jpg)



Estudio sobre los beneficios económicos de la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de la Unión Europea

El Instituto Europeo de Género (EIGE) ha publicado un estudio sobre los “Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE” que, con carácter general, muestra que las mejoras en materia de igualdad de género garantizan el crecimiento económico. El presente estudio, está dividido en dos temáticas, por un lado, la que hace hincapié en la globalidad de dichos efectos económicos, subtitulada *Efectos económicos globales de la igualdad de género* y, por el otro, la que constata las políticas europeas, denominada *Beneficios económicos de la igualdad de género en el contexto de las políticas de la UE*.



Los resultados globales muestran que las mejoras en materia de igualdad podrían llevar a:

Alcanzar 6,3 y 10,5 millones de empleos adicionales en 2050, de los cuales, alrededor del 70% estarían ocupados por mujeres.

Un impacto positivo del PIB, incluyendo aumentos en el PIB per cápita de hasta casi el 10% en 2050.

Una tasa de empleo que podría alcanzar casi el 80%.

El nivel de beneficios económicos varía considerablemente entre los Estados miembros, ya que algunos países podrían experimentar un aumento de aproximadamente el 4% del PIB y otros podrían superar el 10%.

Para la elaboración de este estudio, se han abordado algunas de las debilidades estructurales de la economía de la Unión Europea identificadas en la Estrategia Europa 2020, por ejemplo, que el fomento de la igualdad de género contribuirá a hacer frente a problemas relacionados con el empleo, la productividad y el envejecimiento de la población. Asimismo, el estudio muestra que la igualdad de género en un ámbito específico, como es la educación, repercute indirectamente en el empleo. Así, los efectos indirectos pueden suponer una mejora de la educación de las mujeres (mayor número de mujeres cursando materias STEM¹) un aumento de las tasas de actividad y un incremento de los salarios de las mujeres.

¹ Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

El estudio destaca que para alcanzar la igualdad de género es necesario **abordar una de las principales causas de las desigualdades entre mujeres y hombres: la desigual distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado.**

| | |
|--|--|
| <p>¿Cuáles son los beneficios económicos de la igualdad de género?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Tasas de empleo más elevadas y más puestos de trabajo • Aumento del PIB • Impulso de la competitividad • Abordar los desafíos relacionados con el envejecimiento de la población en la UE |
|--|--|

Fuente: Elaboración propia a partir de [Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE. Efectos económicos globales de la igualdad de género](#)

Para lograr los beneficios anteriormente mencionados se deberían de tomar, según este estudio, una serie de medidas específicas:

| | |
|--|--|
| <p>Tasas de empleo más elevadas y más puestos de trabajo</p> | <p>Medidas para eliminar las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres en el mercado laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas para mejorar la conciliación de la vida profesional y la vida familiar • Mejora del acceso a servicios de guardería asequibles y de buena calidad • Fórmulas de trabajo flexibles y compatibles con la vida familiar • Promoción de un uso más equitativo de las fórmulas flexibles de trabajo entre hombres y mujeres • Eliminación de la brecha salarial de género |
| <p>Aumento del PIB</p> | <p>Las políticas en materia de igualdad de género tienen mayor incidencia sobre el PIB que las políticas en materia de educación y mercado laboral. Las medidas deberían ser, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de la oferta de servicios de guardería • Cambios en las condiciones y la remuneración del permiso parental • Promoción y apoyo a fórmulas flexibles de trabajo a tiempo parcial • Disposiciones legales y políticas en materia de igualdad salarial y de condiciones laborales • Erradicación de la segregación por género en sectores y ocupaciones • Reducción del número de interrupciones temporales de la actividad profesional entre las mujeres |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de las mujeres a puestos directivos <p>Con el fin de incrementar el número de mujeres graduadas en carreras STEM e incrementar el PIB per cápita, se deberían implementar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erradicación de los estereotipos de género en la educación • Sensibilización y promoción de este tipo de carreras entre niñas y mujeres • Orientación profesional que anime a las niñas a estudiar carreras dominadas por hombres y a los niños a estudiar carreras dominadas por mujeres |
| <p>Abordar los desafíos relacionados con el envejecimiento de la población en la UE</p> | <p>Las mejoras en materia de igualdad de género en la educación, la participación en el mercado de trabajo y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares no remuneradas entre las mujeres y los hombres generarían un incremento de las tasas de fertilidad.</p> |
| <p>Impulso a la competitividad</p> | <p>Las medidas en materia de igualdad de género generarían un incremento de la capacidad productiva de la economía y unos precios más bajos. Como consecuencia de dichas evoluciones, la UE podría producir más productos y servicios a escala interna y ganaría en competitividad en los mercados internacionales. Además, el incremento de las tasas del PIB generaría un mayor número de inversiones privadas de empresas debido a que estas basan sus decisiones de inversión en los beneficios previstos. En definitiva, según el estudio, en el 2050 se incrementarían las inversiones en la UE.</p> |

Fuente: Elaboración propia a partir de [Beneficios económicos de la igualdad de género en la UE. Beneficios económicos de la igualdad de género en el contexto de las políticas de la UE](#)

Si se aplican las medidas anteriormente mencionadas, el estudio prevé una mejora de las tasas de empleo en 2020, así como un mayor impacto sobre la participación en el mercado laboral y el PIB per cápita en la UE a medio plazo (2030) y a largo plazo. Por todo ello, situar la igualdad de género como eje central de las reformas políticas lograría un sistema económico integral que permitiría a las mujeres potenciar su desarrollo y así generar beneficios a la sociedad en su conjunto.

Los resultados de este estudio incluyen además las siguientes publicaciones:

| | |
|---|---|
| ✓ Informe sobre la aplicación empírica del modelo. | ✓ Documento informativo sobre el marco teórico y el modelo. |
| ✓ Hoja informativa sobre el marco teórico y el modelo. | ✓ Impactos económicos de la igualdad de género en el contexto de la política de la UE. |
| ✓ Impactos económicos de la igualdad de género. | ✓ Revisión bibliográfica: evidencia existente sobre los beneficios sociales y económicos de la igualdad de género y los enfoques metodológicos. |
| ✓ Perspectivas de la UE y los Estados miembros de la UE | ✓ Cómo el cierre de la actividad de género en el mercado laboral y las brechas salariales conduce al crecimiento económico |
| ✓ Cómo la igualdad de género en la educación STEM conduce al crecimiento económico. | |

Además, de este estudio, el Instituto Europeo de Género (EIGE) ha publicado recientemente el informe sobre presupuestos con perspectiva de género, [Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU Budget and macroeconomic policy framework](#), el cual presenta los principales resultados de investigación de los proyectos de presupuesto de género implementados por el EIGE en 2016, 2017 y 2018, incluyendo un esbozo de los principales compromisos para integrar la perspectiva de género en los procesos de formulación de políticas y presupuestos; un análisis de las implicaciones políticas de la inclusión de la igualdad de género, así como un conjunto de recomendaciones concretas para mejorar la integración de la perspectiva de género en los procesos presupuestarios de la UE.





Participación del Instituto de la Mujer en la Unión Europea

La mayoría de las organizaciones internacionales han elaborado instrumentos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los compromisos internacionales asumidos por

España son referentes para las políticas de igualdad desarrolladas en el país.

El respeto a la dignidad, libertad, democracia, igualdad, el Estado de Derecho y el respeto a los Derechos Humanos son valores en los que se fundamenta la [Unión Europea](#), consagrados en el Tratado de la UE y reforzados con la adopción de la [Carta de Derechos Fundamentales](#).

Para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres la Unión Europea es fundamental la normativa sobre igualdad de trato, la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y la adopción de medidas específicas para favorecer el avance de las mujeres en todos los ámbitos. Para más información, se puede consultar el sitio web de la [Comisión Europea](#) sobre igualdad de género.

ÓRGANOS

El [Parlamento Europeo](#) desempeña funciones legislativas, de supervisión y presupuestarias. Desde 1979, los diputados del Parlamento Europeo son elegidos por sufragio universal directo cada cinco años. Entre sus Comisiones, cabe destacar la de [Derechos de la Mujer e Igualdad de Género](#).

Consejo de la Unión Europea

El [Consejo de la Unión Europea](#) es el órgano responsable de representar a los Estados miembro, adoptar la legislación europea y coordinar las políticas de la UE. Cuando se reúne a nivel de Jefes de Estado o de Gobierno, se convierte en el [Consejo Europeo](#), cuya función es dotar a la Unión de impulso político en cuestiones fundamentales.

Los distintos Estados miembros de la UE asumen la [Presidencia del Consejo](#) por turnos de seis meses. Los Estados miembros que ejercen la Presidencia colaboran estrechamente en grupos de tres, denominados «trío de presidencias» que fija los objetivos y elabora el programa común decidiendo los temas y principales asuntos que el Consejo deberá abordar durante el periodo de 18 meses. Con arreglo a este programa, cada uno de los tres países elabora su programa semestral con mayor detalle y los órdenes del día de los Consejos EPSCO.

El Consejo de la Unión Europea se reúne en 10 formaciones diferentes, dependiendo del asunto que se aborde. En lo que respecta a las formaciones del Consejo que afectan a la igualdad de género, se encuentra el [Consejo EPSCO \(Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores\)](#) especializado en temas de empleo, asuntos sociales, sanidad y protección de consumidores y consumidoras.

Asuntos que se tratan en el Consejo EPSCO relacionados con igualdad de género

- Las Conclusiones del Consejo, que son recomendaciones del Consejo a la Comisión Europea y a los Estados miembros
- Estudios o informes del EIGE e iniciativas relevantes a nivel UE
- Seguimiento de las propuestas de Directivas mediante informe de progreso sobre el avance de las negociaciones de los Estados miembros

Comisión Europea

La [Comisión Europea](#) es el órgano ejecutivo, políticamente independiente, de la UE. Es la única instancia responsable de elaborar propuestas de nueva legislación europea y de aplicar las decisiones del [Parlamento Europeo](#) y el [Consejo de la UE](#).

El trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad de género se orienta por las prioridades establecidas en el [Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019](#). En ese marco, la Comisión presenta un [informe anual](#) sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea.

Comités y grupos que asisten o colaboran con la Comisión

El [Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género](#) es un grupo informal integrado por representantes de los Estados miembros y, en el caso de España, la representación está atribuida al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Está presidido por la Comisión y se reúne, a instancia suya, al menos una vez durante cada Presidencia del Consejo. Una de sus principales tareas es apoyar proactivamente a las Presidencias a la hora de identificar áreas políticas y temas importantes que puedan ser abordados en el Consejo Europeo. Además, es el principal foro para planificar la estrategia de seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, incluyendo el desarrollo de indicadores en áreas que no están cubiertas por la cooperación europea.

El [Comité Consultivo sobre Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres](#) asiste a la Comisión Europea en la formulación y ejecución de las actividades de la Unión Europea destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este Comité se reúne, con carácter ordinario, dos veces al año en Bruselas.

Para el desarrollo de esas funciones, el Comité elabora [Dictámenes](#) para la Comisión sobre temas relevantes respecto a la promoción de la igualdad de género en la Unión Europea. Para la realización de sus Dictámenes, el Comité Consultivo organiza grupos de trabajo formados por un número limitado de representantes de países, interlocutores sociales, diversas ONG, el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), el Consejo de Europa, ONU Mujeres y Equinet. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en representación de España, participa activamente en los grupos de trabajo.

Intercambio de Buenas Prácticas

El [Programa de Aprendizaje Mutuo sobre Igualdad de Género](#) tiene como objetivo el debate, intercambio y difusión de buenas prácticas sobre igualdad de género entre los Estados miembros. Para ello la Comisión organiza seminarios de intercambio de buenas prácticas cada año que se centran en las áreas prioritarias de la Carta de la Mujer y del Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género (2016-2019). En su página web se puede acceder a toda la documentación de los seminarios realizados.

Redes

[Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato -EQUINET-](#) es un referente de la Comisión Europea en materia de Organismos de igualdad creados en virtud de las Directivas europeas sobre no discriminación. La Red está regida por un Consejo de Administración integrado por miembros de Organismos de Igualdad europeos. Cuenta con un Secretariado estable en Bruselas y desarrolla actividades de refuerzo de las capacidades de los organismos de igualdad, fundamentalmente a través de acciones de formación, de establecimiento de redes e intercambio, así como de defensa pública de la agenda de igualdad y no discriminación.

Están representados, por parte de [España en Equinet](#), el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La [Red Europea para promover el emprendimiento femenino \(WES, por sus siglas en inglés\)](#) está formada por personas que pertenecen a 31 países (los 28 Estados miembros, Islandia, Noruega y Turquía) y representa a gobiernos nacionales e instituciones que promueven y apoyan el emprendimiento femenino a nivel nacional. Quienes pertenecen a la Red WES prestan asesoramiento, apoyo y dan información sobre las medidas que existen para apoyar a mujeres emprendedoras y les ayudan a identificar buenas prácticas y contactos.

En el marco de esta Red, se lanzó en 2016 la [Plataforma WeGate](#), una ventanilla única para mujeres que quieran empezar, gestionar o ampliar un negocio, que ofrece información y enlaces sobre acceso a formación, *mentoring*, asesoramiento y oportunidades de *networking* con empresas, además de intercambio de buenas prácticas.

Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)

El [Instituto Europeo de Igualdad de Género \(EIGE\)](#) es una agencia de la Unión Europea, con sede en Vilna (Lituania), cuya función es apoyar a las instituciones comunitarias y a los países miembros en la recopilación, análisis y difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la supresión de todas las formas de discriminación por razón de sexo y la integración de la dimensión de género en todas las políticas. Realiza asimismo el seguimiento del cumplimiento por la Unión Europea y sus Estados miembros del compromiso adquirido en la Plataforma de Acción de Beijing. El país que ostenta la Presidencia del Consejo de la UE puede pedir al EIGE que analice en profundidad una de las doce áreas de la Plataforma y, sobre la base de su investigación, la Presidencia formula Recomendaciones políticas para el área escogida.

Participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en el EIGE

| | |
|--|--|
| Participación del Instituto de la Mujer en el EIGE | <ul style="list-style-type: none">• En el Consejo de Administración del EIGE. La Directora del IMIO forma parte del Consejo como miembro titular• En el Foro de Personas Expertas• En la Red de transversalidad de género |
|--|--|

Productos del EIGE

| | |
|--------------------|---|
| Productos del EIGE | <ul style="list-style-type: none">• Índice sobre la igualdad de género de la UE (inglés): muestra las tendencias de la igualdad de género cada dos años• Informes y estudios (inglés)• Plataforma sobre la integración de la perspectiva de género (inglés): vincula la igualdad de género a distintos ámbitos de la sociedad• Base de datos sobre estadísticas de género (inglés): ofrece datos y cifras de género, incluyendo una base de datos sobre mujeres y hombres en puestos de decisión• Glosario y tesoro (inglés): explica los conceptos de la igualdad de género• Centro de recursos y documentación (inglés): ofrece una biblioteca <i>online</i> con 500.000 documentos, incluidas publicaciones no disponibles en otras bibliotecas públicas• Herramienta <i>online</i> para parlamentos sensibles al género (inglés): permite a los parlamentos nacionales auto-evaluarse y recolectar datos sobre participación de mujeres y hombres en el ámbito de decisión política. Ha sido elaborada en colaboración con la OSCE, la Unión Interparlamentaria y el Parlamento Europeo |
|--------------------|---|

Directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres

El IMIO es el organismo de igualdad competente en España a efectos de las siguientes Directivas de la Unión Europea:

| | |
|------------|---|
| Directivas | <ul style="list-style-type: none">• 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 por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;• 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);• Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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 (<i>Nota: Por Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 1 de marzo de 2011 ("Test Achats")</i>, se declara inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE con efectos a 21 de diciembre de 2012). |
|------------|---|

Funciones del IMIO respecto a las directivas

El IMIO, en tanto que Organismo de Igualdad responsable, da cumplimiento a las siguientes funciones respecto a las Directivas antes mencionadas:

| | |
|--------------------|--|
| Funciones del IMIO | <ul style="list-style-type: none">• La asistencia a víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación a través del Servicio de Información y Asesoramiento que se gestiona por parte de la Secretaría General del IMIO• La realización de estudios sobre la discriminación (en relación con el contenido de cada una de las Directivas)• La publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación |
|--------------------|--|

Mecanismos de seguimiento y control de cumplimiento de las Directivas

El mecanismo de seguimiento y la periodicidad varía según cada Directiva, aunque todas establecen la obligación de los Estados de informar a la Comisión. El procedimiento habitual es que la Comisión remite un cuestionario para la elaboración de los informes nacionales de cumplimiento de las Directivas.

Respecto a la periodicidad, en la Directiva 2006/54/CE es cada 4 años, en la Directiva 2004/113/CE cada 5 años y en la Directiva 2010/41/UE no se especifica. Posteriormente la Comisión publica un informe, que puede contener recomendaciones a los Estados miembros. Se enumeran a continuación los últimos cuestionarios sobre las Directivas y los Informes disponibles de la Comisión Europea sobre dichas Directivas, elaborados sobre la base de la respuesta a los cuestionarios dada por los Estados miembros:

- Directiva 2010/41/UE, respuesta de España:



Rpta. ES Directiva
2010-41-UE (nov.15)

- Directiva 2004/113/CE, respuesta de España, en junio de 2014, e Informe de la Comisión sobre la Directiva, de mayo de 2015:



Rpta.ES Directiva
2004-113-CE (jun.14)



Info.COM
D.2004-113 (may15)

- Directiva 2006/54/CE (artículo 4 de la sobre el principio de igualdad de retribución por razón de sexo), respuesta de España, en septiembre 2012, e Informe de la Comisión sobre la Directiva:



Rpta.ES Directiva
2006-56-CE (sept.12)



Info.COM D. 206-54
(dic.13).pdf

Documentación general

Principales
textos de
referencia

- [Tratado de la Unión Europea](#)
- [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#)
- [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)
- [Carta de las Mujeres](#)
- [Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019](#)
- [Pacto Europeo por la Igualdad de Género \(2011-2020\)](#)
- [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#)

Directivas

[Directiva 79/7/CEE del Consejo, 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](#)

[Directiva 92/85/CEE Del Consejo 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 \(décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE\)](#)

[Directiva 97/43/Euratom del Consejo de 30 de junio de 1997 relativa a la protección de la salud frente a los riesgos derivados de las radiaciones ionizantes en exposiciones médicas, por la que se deroga la Directiva 84/466/Eurato](#)

[Directiva 2000/43/CE Del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico](#)

[Directiva 2000/78/CE Del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#)

[Directiva 2003/86/CE Del Consejo de 22 de septiembre de 2003 sobre el derecho a la reagrupación familiar](#)

[Directiva Del Consejo 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](#)

[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 \(refundición\)](#)

[Directiva 2010/18/UE Del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE](#)

[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 por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo](#)

CONSEJO DE EUROPA

El [Consejo de Europa \(CdE\)](#) es una organización política intergubernamental con 47 Estados miembros (28 de los cuales son miembros de la Unión Europea) cuyo objetivo principal es defender los derechos humanos, la democracia y la cohesión social en Europa. Con sede en Estrasburgo (Francia), engloba a 820 millones de personas.

El principal instrumento jurídico del Consejo de Europa es el [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#), tratado concebido para proteger los derechos humanos, la democracia pluralista y el Estado de Derecho.

El CdE busca soluciones comunes a problemas tales como la desigualdad de género, la discriminación hacia las minorías, la xenofobia, la intolerancia, el terrorismo, la trata de seres humanos, la delincuencia organizada, la corrupción o la violencia contra las mujeres y hacia niños y niñas.

Los órganos del Consejo de Europa son el [Secretario General](#), el [Comité de Ministros](#), la [Asamblea Parlamentaria](#), el [Tribunal Europeo de Derechos Humanos](#), el [Comisario para los Derechos Humanos](#), el [Congreso de Poderes Locales y Regionales](#) y la [Conferencia de Organizaciones No Gubernamentales Internacionales](#).

Igualdad de género en el Consejo de Europa

El Consejo de Europa ha desarrollado una labor significativa en materia de igualdad de género, con acciones políticas y jurídicas, cuyas informaciones están disponibles en [la página web dedicada a la igualdad de género del CdE](#) (en francés e inglés).

Los instrumentos organizativos en materia de igualdad de género son: la [Comisión de Igualdad de Género](#) (Comité Intergubernamental), la [División de Igualdad de Género](#), [los relatores y relatoras para la igualdad de género](#) en cada uno de los demás Comités intergubernamentales y un Coordinador temático sobre Igualdad y Trata en el Comité de Ministros.

El **Programa Transversal de Igualdad de Género** que desarrolla el CdE establece los siguientes principios generales de actuación:

Programa Transversal de Igualdad de Género

- Convertir la igualdad jurídica teórica en igualdad real;
- Transversalizar la igualdad de género en los Estados miembros y dentro de la organización del CdE
- Remover los obstáculos para la implementación de las normas
- Apoyar y asesorar a los Estados miembros
- Contribuir a los esfuerzos internacionales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Estrategia de igualdad de género

La [Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023](#) del Consejo de Europa tiene los siguientes objetivos estratégicos:

| | |
|----------------------------------|--|
| Estrategia de igualdad de género | <ol style="list-style-type: none">1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica3. Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia4. Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas5. Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo6. Lograr la transversalización de género en todas las políticas y medidas |
|----------------------------------|--|

Convenios

Particularmente destacables en materia de lucha contra la violencia de género son el [Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos \(Convenio de Varsovia, 2005\)](#) y el [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica \(Convenio de Estambul, 2011\)](#)

| | |
|-----------|--|
| Convenios | <ul style="list-style-type: none">• Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950)• Carta Social Europea (1961)• Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (2005)• Convenio sobre Prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011). |
|-----------|--|

Recomendaciones

Respecto a la promoción de la igualdad de género, hay que destacar diversas recomendaciones del Comité de Ministros a los países miembros sobre materias tales como [las normas y los mecanismos de igualdad](#), [transversalidad de género en la educación](#), [transversalidad de género en el deporte](#) y [participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público](#).

El 27 de marzo de 2019 se ha aprobado la [Recomendación para los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo](#). España participó en el Comité de Redacción del borrador de esta Recomendación. Se incluye por primera vez una **definición de sexismo** en un texto internacional y directrices para prevenir y combatir el sexismo, que incluyen herramientas y medidas de carácter general y específicas en determinadas áreas prioritarias, entre las que se encuentran los medios de comunicación, la publicidad y otros productos y servicios de comunicación.

| | |
|-----------------|--|
| Recomendaciones | <p>Recomendación (CM/Rec (2017)9 del Comité de Ministros a los países miembros sobre igualdad de género en el sector audiovisual</p> |
| | <p>Recomendación (CM/Rec (2015)2 del Comité de Ministros a los países miembros sobre transversalidad en el deporte</p> |
| | <p>Recomendación CM/Rec(2013)1 del Comité de Ministros a los países miembros sobre igualdad de género y medios de comunicación</p> |
| | <p>Recomendación CM/Rec(2010)10 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el papel de las mujeres y de los hombres en la prevención y resolución de conflictos y en los procesos de construcción de la paz</p> |
| | <p>Recomendación CM/Rec(2008)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la inclusión de diferencias de género en la política de salud</p> |
| | <p>Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad</p> |
| | <p>Recomendación CM/Rec(2007)13 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la integración de la dimensión de género en la educación</p> |
| | <p>Recomendación Rec. (2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003 y Memorándum Explicativo</p> |



Normativa y jurisprudencia de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Normativa

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental, principio rector y derecho fundamental de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, modificaciones de los Tratados y la jurisprudencia han contribuido a reforzarlo, así como a su incorporación y protección en la normativa interna de los Estados miembros. A título de ejemplo, destacar el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en distintas áreas:

| | |
|---|---|
| <p>Seguridad Social</p> <p><u>Directiva 79/7/CEE del Consejo, 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</u></p>  | <p>Seguridad y salud en el trabajo</p> <p><u>Directiva 92/85/CEE del Consejo, 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</u></p>  |
| <p>Acceso a bienes y servicios</p>  <p><u>Directiva del Consejo 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</u></p> | <p>Empleo y ocupación</p> <p><u>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</u></p>  |
| <p>Conciliación, corresponsabilidad y permisos de progenitores y cuidadores</p> <p><u>Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2019, sobre 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</u></p>  | <p>Igualdad retributiva</p> <p><u>Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia</u></p>  |

Jurisprudencia

El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. A continuación se detallan algunas de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea más relevantes al respecto:

| Sentencia (enlace directo) | Contenido |
|---|---|
| <u>Sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75)</u> | El Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para mujeres y hombres 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. |
| <u>Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84)</u> | El Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria a la legislación europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres. |
| <u>Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88)</u> | El Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que las trabajadoras. |
| <u>Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95)</u> | El Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («acción positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori. |
| <u>Sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09)</u> | El Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres 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. |

Fuente: [La igualdad entre hombres y mujeres](#). Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Parlamento Europeo.



Iniciativas para conmemorar el Día de Europa

Con motivo del Día de Europa 2019, las instituciones europeas organizan distintas jornadas de puertas abiertas en Bruselas, Luxemburgo y Estrasburgo, con el propósito de concienciar a la ciudadanía sobre la importancia de Europa y sus instituciones. Además, se celebran actividades en toda la Unión Europea y en todo el mundo.



Fuente: https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/europe-day_es

En **Bruselas** el 4 de mayo se ha celebrado la jornada anual de puertas abiertas que este año ha tenido como tema "elige tu futuro".

En **Luxemburgo**, el mismo Día de Europa, 9 de mayo, en la jornada de puertas abiertas se permite el acceso a las oficinas del [Parlamento Europeo](#) y la [Comisión Europea](#). Asimismo, se puede visitar el [Tribunal de Cuentas Europeo](#) y el [Banco Europeo de Inversiones](#).

Fuente: https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/europe-day_es

En **Estrasburgo**, el próximo 19 de mayo se llevará a cabo la jornada de las puertas abiertas durante la cual se podrán visitar el [Parlamento Europeo](#), el [Tribunal de Cuentas Europeo](#) y el [Defensor del Pueblo](#).



Fuente: https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/europe-day_es

Pueden consultarse las actividades en las instituciones de la UE, las organizadas por las representaciones de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, así como las celebradas en los diferentes Estados miembros pulsando [aquí](#).

En España, las actividades desarrolladas por la Comisión Europea en las diferentes Comunidades Autónomas pueden consultarse [aquí](#).



Fuente: https://ec.europa.eu/spain/events/europe-day_es

Asimismo, el Parlamento Europeo desarrollará diversas actividades y eventos en [Madrid](#) y [Barcelona](#). Además, se realizan iniciativas en las redes sociales como la utilización del hashtag #DíadeEuropa, que tiene como objetivo compartir experiencias para la conmemoración de este día.

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso 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 www.igualdadenlaempresa.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.

GRATUITO, ONLINE Y TELEFÓNICO

Servicio de asesoramiento y acompañamiento gratuito y personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas.

Puede solicitar su inscripción remitiendo un correo electrónico a asesoriaie@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Puede solicitar su inscripción remitiendo un correo electrónico a pdi@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

Otra información disponible en www.igualdadenlaempresa.es



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

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS

igualdadenlaempresa.es







GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro