

# Boletín

e m á t i c

# May 9

## DÍA DE EUROPA



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



empresas  
igualdas



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FCE: invierte en tu futuro

# Sumario

---

## PRESENTACIÓN

CONMEMORACIÓN DEL 9 DE MAYO, DÍA DE EUROPA ¿CUÁL ES SU HISTORIA?

IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA,  
INSTITUCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

## ARTÍCULO:

“LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA”

*Francisco Fonseca Morillo, jefe de representación de la Comisión Europea en España*

## ARTÍCULO:

“LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. ESPECIAL REFERENCIA A LA IGUALDAD REAL EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL”

*Gemma Fabregat Monfort, profesora titular Facultat de Dret de la Universitat de València*

## DATOS E INFORMACIÓN PARA REFLEXIONAR



# PRESENTACIÓN

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad, presenta este Boletín Temático: “**9 de Mayo-Día de Europa**”, que tiene como objetivo observar el trabajo que ha venido realizando la Comisión Europea en su afán por seguir avanzando en la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el cierre de las brechas salariales de género en el empleo, los salarios y las pensiones, la lucha contra la violencia hacia la mujer, y la promoción de la igualdad en el ámbito de la toma de decisiones.

Con motivo de esta efeméride, desde este Servicio de Asesoramiento se quiere hacer visible el trabajo que desde Europa se está promoviendo con el fin de progresar en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, y aunque las diferencias de género se mantienen, la administración y ciudadanía en general es consciente de los avances logrados, significativos en numerosas áreas, y todo gracias a las ayudas de políticas específicas a nivel comunitario.

Nuestro agradecimiento a todas las personas que han sido partícipes de este Boletín y que en su día a día vienen luchando para que la igualdad en Europa sea un hecho real, e intentan extrapolar las medidas adoptadas a cada país miembro.



**empresas**  
ASESORAMIENTO PARA LA  
**igualdad**

*Servicio de Asesoramiento*



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro



## ¿CUÁL ES SU HISTORIA?

El 9 de Mayo de cada año se celebra el Día de Europa en recuerdo de ese mismo día de 1950, en el que el ministro de Exteriores de Francia, Robert Schuman, hizo la célebre declaración, conocida como Declaración Schuman, que originó la creación de la primera Comunidad Europea: la del Carbón y Acero (CECA).

"La paz mundial sólo puede salvaguardarse mediante esfuerzos creadores proporcionados a los peligros que la amenazan". "Con la puesta en común de las producciones de base y la creación de una Alta Autoridad cuyas decisiones vinculen a Francia, Alemania y los países que se adhieran a ella, esta propuesta establecerá los cimientos concretos de una federación europea indispensable para el mantenimiento de la paz". Fragmentos de la Declaración Schuman, considerada el germen de la creación de la Unión Europea.

En 1985, en la Cumbre de Milán, las Jefaturas de Estado y de gobierno decidieron instaurar el 9 de mayo como el "Día de Europa". A partir de esa fecha se ha convertido en uno de los símbolos europeos que, junto con la moneda única (el euro), la bandera y el himno, identifican la entidad política de la UE.

# IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA, INSTITUCIONES, Y BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y de sus miembros.

La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad etc. muestran como a día de hoy, la igualdad plena no está conseguida, y en palabras de John Stuart Mill, “*es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos*”.

## ¿Qué supone el principio de igualdad entre mujeres y hombres?

La necesidad de compensar la desventaja de las mujeres en lo que se refiere a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en lo que se refiere a las condiciones de participación en la vida familiar. Las desventajas relativas al género son el resultado de esquemas sociales preestablecidos que suelen presuponer el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.

La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad. La maternidad, la paternidad y los derechos de la infancia son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger.

El objetivo de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar, de forma paralela con el objetivo de la participación equilibrada en la toma de decisiones constituyen dos supuestos determinantes para la igualdad de oportunidades.

Se alienta a los Estados miembros a elaborar estrategias globales e integradas que tengan en cuenta los puntos siguientes:

- La posibilidad de reconocer a los hombres trabajadores un derecho al permiso de paternidad —manteniendo sus derechos en materia laboral—, y derechos que les permitan prestar un apoyo sustancial a la vida familiar.
- Reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre quienes trabajan —hombres y mujeres— de los cuidados que deben prestarse a hijas e hijos, personas de edad, personas con discapacidad y otras dependientes de ellos.
- Fortalecer las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y, en especial, la mejora de las estructuras de cuidados de niñas y niños.
- Otorgar, en su caso, una protección específica a las familias monoparentales.
- Estudiar la posibilidad de armonizar los horarios escolares (organización de los programas escolares) y laborales.
- Aplicar incentivos y medidas de apoyo a las organizaciones no gubernamentales que se comprometan activamente con el fomento de la igualdad de oportunidades.

- Concebir, realizar y fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para hacer progresar las mentalidades, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos.
- Alentar a las empresas, en particular a las Pyme, a introducir y aplicar en mayor medida, prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de las personas que integran su plantilla.

En su calidad de personal empleador, se invita a las **Instituciones y órganos de la Comunidad Europea** a adoptar medidas para favorecer la contratación y la promoción profesional equilibradas de mujeres y hombres, a evaluar periódicamente los resultados de dichas medidas y a difundir y visibilizar los resultados respectivos.

Se invita a la **Comisión** a tener en cuenta las conclusiones de la nueva Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 - 2015. Asimismo, en el marco de los programas de iniciativa comunitaria, se le pide que intensifique sus esfuerzos de información, de sensibilización, de estímulo de la investigación y de puesta en marcha de acciones piloto para alcanzar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar.

A escala nacional y europea, se invita a empleadores/as públicos y privados, así como a trabajadores/as y a interlocutores/as sociales a intensificar sus esfuerzos por garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar, en particular mediante la organización del tiempo de trabajo y la supresión de las condiciones generadoras de discriminación salarial por razón de sexo.

# LA POLÍTICA EUROPEA SOBRE EMPLEO FEMENINO Y MUJERES EMPRESARIAS:

La normativa que vela por la igualdad de género en el empleo y ámbito laboral en Europa, intenta contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población, con la perspectiva de un crecimiento sostenible y de una mayor cohesión social. Por ejemplo, elabora un marco jurídico de protección de la ciudadanía europea, y promueve la cooperación entre los Estados miembros, la coordinación y la aproximación de las políticas nacionales, y la participación de las autoridades locales, los sindicatos, las organizaciones patronales y, en fin, de todos los agentes con implicación.

Los objetivos de estas políticas son el crecimiento del empleo, la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, la movilidad de trabajadores/as, la información y consulta a las plantillas con independencia de sus sectores laborales, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, la igualdad entre mujeres y hombres en general y con ello desempeñar un importante papel en el terreno social, y la modernización de los sistemas de protección social.

 información

El Tratado de Roma recoge, desde 1957, el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. El artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), establece que los Estados miembros deben garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Por otra parte, la reducción de la diferencia de retribución es uno de los objetivos de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo.

La mayor parte de las causas vinculadas a esta diferencia no obedecen a factores objetivos. En todos los Estados miembros, las mujeres obtienen mejores resultados y son mayoría entre las personas tituladas de la enseñanza superior.

Resulta inexplicable, por tanto, que obtengan condiciones más desfavorables en el mercado laboral y que su potencial productivo no se valore más de lo que se hace en la actualidad.



## NORMATIVA COMUNITARIA

Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres: **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres».**

Igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: **Directiva 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).**

Trabajo autónomo: igualdad de trato entre mujeres y hombres: **Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.**

Igualdad de trato en lo relativo al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales: **Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.**

Igualdad de trato en el trabajo autónomo (hasta 2012): **Directiva del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.**

Igualdad de retribución: **Directiva del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre el personal trabajador.**

Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión:

**Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.**

La integración de las mujeres en la investigación:

**Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999.**

# DESDE DÓNDE SE TRABAJA LA IGUALDAD EN EUROPA

La cooperación y colaboración con las distintas instituciones y partes interesadas activas en el ámbito de la igualdad de género, es crucial para asegurar el progreso. Gobiernos de los países de la UE, el Parlamento Europeo, interlocutores sociales, sociedad civil, organismos de igualdad, organizaciones internacionales... es fundamental una buena coordinación, y asegurar así el progreso en este campo.

La *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 - 2015*, tiene como objetivo reforzar la cooperación entre la totalidad de agentes y mejorar la gobernanza. En ella se establecen las bases para la futura cooperación en materia de igualdad de género con países de la UE, así como con el Parlamento Europeo y otras instituciones y organismos, entre ellos el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**. Esta entidad inaugurada en 2010, y cuya sede está en Vilnius (Lituania), es una agencia cuyo principal cometido es apoyar a los países de la UE y las instituciones europeas (en particular la Comisión), en sus esfuerzos por promover la igualdad entre los géneros, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer las cuestiones de género.



# OTRAS INSTITUCIONES EUROPEAS

## Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA)

El objetivo de esta agencia es asesorar a las instituciones de la UE y a los estados miembros sobre los derechos fundamentales y su plasmación en la normativa de la UE.

## Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo

Entre otros asuntos, se encarga de todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado laboral, salvo las que se produzcan por razones de sexo.

## Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior del Parlamento Europeo

Entre otros asuntos, también se encarga de la protección, dentro del territorio de la UE, de los derechos de la ciudadanía, los derechos humanos y los derechos fundamentales, incluida la protección de las minorías, establecidos en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea así como de las medidas necesarias para luchar contra toda forma de discriminación, salvo las que se basen en razones de sexo o las que se produzcan en el lugar de trabajo y en el mercado laboral.

## Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea

Es la dirección general responsable de la política a favor de la igualdad de trato y no discriminación de la Comisión Europea.

Sus objetivos en materia de igualdad de trato y no discriminación son:

- Mejorar el conocimiento y la difusión sobre la discriminación.
- Sensibilizar a la población sobre cuáles son sus derechos y sobre los beneficios de la diversidad.



- Apoyar a las organizaciones intermediarias como ONG, organismos de igualdad, etc. a mejorar su capacidad para combatir todo tipo de discriminación.
- Apoyar el desarrollo de políticas de igualdad a nivel nacional y promover el intercambio de buenas prácticas en los Estados miembros.
- Fomentar la gestión de la diversidad en las empresas como una respuesta estratégica a una sociedad cada vez más diversa.

## Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa

El objetivo de esta organización en el ámbito de los derechos humanos es prevenir las posibles tensiones y conflictos que puedan estar relacionados con las minorías étnicas de manera que los derechos de todas las personas sean respetados.

## Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Este Tribunal tiene por misión garantizar el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados de la UE.



# BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS EUROPEAS

Distintas empresas europeas han integrado con éxito la igualdad de género en sus gestiones y decisiones empresariales. A continuación se presentan tres ejemplos con ideas útiles, herramientas y estrategias para ayudar a aprovechar el talento femenino.



ENTIDAD:	AXEL SPRINGER AG
SECTOR:	Prensa, medios.
PAÍS:	Alemania

## Proyecto: “Chancen: gleich!”

Este proyecto comenzó en Abril de 2010, con el objetivo inicial de que durante un periodo de 5 a 8 años, se duplicasen las mujeres en puestos de dirección, y lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

[+](#) información



ENTIDAD: OMNITEL  
SECTOR: Comunicaciones móviles.  
PAÍS: Lituania

### Proyecto: “Creación de un ambiente de trabajo familiar”

El proyecto comenzó en 2009, y el objetivo es atraer y retener a su plantilla, mediante el establecimiento de un equilibrio entre trabajo y vida saludable como una parte de las bases de la cultura organizacional de la empresa.

[+ información](#)



ENTIDAD: KLEEMANN HELLAS, S.A.  
SECTOR: Ascensores y escaleras mecánicas.  
PAÍS: Grecia

### Proyecto: “Diversidad e igualdad de género”

El proyecto comenzó en 2004, y tiene como objetivo posicionar a la compañía como buen ejemplo en cuanto a empleador/a de igualdad de oportunidades, mediante la promoción de la diversidad y la igualdad de género que supera los requisitos mínimos legales.

[+ información](#)

La Directora General para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Carmen Plaza, inauguró la Jornada Internacional sobre Diversidad en Europa que, entre otras cuestiones, abordó la importancia de una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de empresas y organismos.

En esta jornada se reunieron representantes de empresas españolas que ofrecieron su punto de vista respecto a esta temática, así como el embajador en España de Noruega, uno de los países más avanzados en lo que se refiere al empoderamiento de la mujer.

**JORNADA  
INTERNACIONAL  
SOBRE DIVERSIDAD  
EN EUROPA**  
**INTERNATIONAL CONFERENCE  
ON DIVERSITY IN EUROPE**

**Foro Profesional de reflexión y debate**  
**Professional discussion and debate Forum**

Martes, 27 de mayo de 2014/Tuesday, 27th of May, 2014  
Lugar/Venue: Fundación Lázaro Galdiano. (c/ Serrano, 122. 28006 Madrid)

Acto del/An event of the: **Organizado por/Organised by:**

 **GOBIERNO DE ESPAÑA** MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

 **ICA** Instituto de Consejeros-Administradores Asociación Española de Consejeros

Esta iniciativa refuerza el compromiso del Ministerio con todas aquellas acciones que visibilicen a la mujer en el mundo empresarial y/o laboral, así como su alianza por fortalecer e implicar al Gobierno español, con Europa y con todas las gestiones que estimulen una comunicación y mejor coordinación entre los distintos organismos institucionales.

# LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA



*Francisco Fonseca Morillo*

Jefe de la representación de la Comisión Europea en España.

Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres siempre ha sido una de las principales ambiciones de las instituciones europeas. Ya, en 1957, quedó incluido en el Tratado de Roma el principio: “A igual trabajo, igual sueldo”. Toda una declaración de principios que manifestaba grandes intenciones, y más si tenemos en cuenta la época en la cual se formuló.

No podemos en ningún momento dejar de recordar que aún quedan muchos aspectos por mejorar en el campo de la igualdad de sexos. Persisten todavía muchísimas desigualdades -que enumeraré más tarde-. Pero es justo, también, reconocer los significativos avances logrados en las últimas décadas siguiendo la línea de actuación que se marcó la Unión Europea. La mujer europea tiene más derechos y libertades que nunca y, posiblemente, se desarrolla y vive en uno de los entornos más involucrados con la igualdad de sexos a escala global.

Estos cambios tan determinantes en un espacio de tiempo más o menos pequeño se deben a tres grandes líneas de trabajo tanto a nivel nacional como europeo que son: la legislación sobre la igualdad de trato, la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y las medidas concretas para la promoción de la mujer.

De hecho, el caso español es un claro ejemplo de éxito en el avance de la igualdad de género desde su ingreso en la Unión. El proceso de modernización política, social y económica que vivió España desde los años 80 incorporó a la mujer a espacios que antes nunca hubiese imaginado ocupar. El país ha protagonizado un cambio formidable. Numerosas entidades como el Instituto de la Mujer evidencian la importancia que se le otorga hoy en día a la cuestión.

Cada vez con más presencia femenina en el mercado laboral, con mayores logros en educación y formación podemos vislumbrar que el futuro de la mujer europea es positivo. Eso parece: la tasa de empleo femenino no para de crecer en la UE, del 55% en 1997 al 62% en 2012. Sin embargo...

España ocupa la posición número 23 de la clasificación de los 27 países de la OCDE, en cuanto a la mujer en el mercado laboral. Solo Japón, Italia, Grecia y Corea quedan por detrás de nosotros. Y eso que las mujeres representan el 60% de las personas que cursan estudios universitarios. ¿Por qué este desfase? ¿Nos hemos preguntado por qué en el mundo académico español las mujeres han conseguido en los últimos 25 años incorporarse plenamente a las más altas funciones y no es así en la empresa privada? ¿No será porque en el primero la conciliación vida profesional/vida familiar es más factible? Y si es así ¿podemos consentirlo y aceptarlo sin cambiar nada?.

Además, es importante incluir en la ecuación a la que nos enfrentamos la falta de personal cualificado en algunos sectores, sin olvidar los efectos del envejecimiento de la población. Es más importante que nunca sacar provecho de las capacidades y del potencial de todos y todas: hombres y mujeres, más aún en estos tiempos de dificultades económicas.

Los hombres siguen ganando de media un 16,2% más que las mujeres. Además, las desigualdades existen a todos los niveles: si solo miramos en puestos de alta responsabilidad, un escaso 5% de las personas que ocupan el puesto de Consejero Delegado de empresas son mujeres. Viendo la crisis donde nos metimos, ¿quizás un poco de talento nuevo nos iría bien? De hecho, un sondeo Eurobarómetro muestra que un 88% de los europeos están de acuerdo con la propuesta de la Vicepresidenta de la Comisión Europea Viviane Reding, para que las mujeres, a un nivel igual de competencias, sean igualmente representadas en las altas esferas del mundo empresarial.

Sí la UE quiere ser creíble, la cuestión de la igualdad real es esencial. Es una cuestión tanto de valores como de competitividad.

Encontramos así, grandes áreas donde tenemos que mejorar. En el periodo 2010 – 2015 la Comisión Europea se ha comprometido a promover la igualdad de sexos en todas sus políticas en las siguientes prioridades temáticas: independencia económica equivalente para las mujeres y los hombres, igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia de género, promoción de la igualdad de género en el exterior de la UE y, por último, lo que conocemos como cuestiones horizontales: roles asignados a los sexos, legislación e instrumentos de gobernanza.

En un momento en el que se oyen voces que quieren "redimensionar" la UE, para que deje de tener influencia en ámbitos que no estén relacionados con la economía, es importante recordar que la UE es mucho más que una Unión económica: es un proyecto que encarna los valores que han permitido modernizar la sociedad Europea, no solamente en el ángulo económico sino también en el social.

En definitiva, la Ley Europea tiene que seguir protegiendo a la ciudadanía, con una especial atención a las necesidades de las mujeres. Ya se trate de su inserción en el mundo laboral, sus carreras, de violencia en el ámbito doméstico o en otro lugar, las mujeres deben contar con la protección y el apoyo adecuados. Seguiremos trabajando para ello.

Y esto hay que hacerlo sin tabúes ni prejuicios, incluidos el de una reflexión sin complejos sobre la cuestión de la "discriminación positiva". De lo que se trata no es de entrar en una discusión teológica o bizantina, sino de hacer realidad lo que dice el "Derecho Constitucional" europeo y en particular su Carta de Derechos Fundamentales cuando en su artículo 23 segundo párrafo estipula sin ningún tipo de ambigüedad que **"el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado"**. ¿O es que este artículo no puede ser entendido como la condensación de lo que ya la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de Luxemburgo nos ha dicho en los casos Kalanke en 1995 y Marschall en 1997 sobre los límites y los ámbitos para hacer realidad políticas de ventajas en favor del sexo infrarrepresentado compatibles al mismo tiempo con el principio básico de igualdad.?

# “LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE EUROPA. ESPECIAL REFERENCIA A LA IGUALDAD REAL EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL”



*Gemma Fabregat Monfort*

Profesora titular Facultat de Dret de la Universitat de València

La consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres se establece como uno de los compromisos fundamentales de la política de la Unión Europea, a la que se refiere expresamente tanto en sus tratados constitutivos como en la propia Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>1</sup>.

No obstante, lo cierto es que en los sucesivos informes que la Comisión Europea ha elaborado al respecto de la discriminación en la Unión Europea se constata que la consecución de la equidad de género sigue siendo una de las más importantes tareas pendientes de la Unión. Tratando de paliar la situación, la Comisión Europea adoptó en clave continuista, esta vez para el periodo comprendido entre 2010-2015, la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, que ya había constituido su pilar fundamental en aras de fomentar la igualdad real para los años 2006-2010.

La citada Estrategia propone cinco áreas de trabajo más una sexta de carácter horizontal a las anteriores, y asocia una serie de objetivos y tareas específicas para cada una de las áreas. A saber,

1. Igual independencia económica.
2. Salarios iguales para trabajos iguales.
3. Representación paritaria en puestos decisivos.
4. Dignidad, integridad y fin de violencia sexista.
5. Igualdad en la acción exterior.
6. Cuestiones horizontales: roles en función del sexo, legislación, gobernanza y herramientas de igualdad.

---

<sup>1</sup> Cfr. Art. 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea; Art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; Art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

---

Pues bien, de entre todas ellas me centraré en la representación paritaria en los puestos decisorios, por ser, si cabe, la más discutida en atención a lo polémico que resulta adoptar las medidas de acción positiva que podrían contribuir a alcanzarla, y a las que haré referencia en cuanto sigue.

Ya en 2011, la Comisión Europea, en palabras de su presidenta, Viviane Reding (del Partido Popular Europeo) daba a las empresas un año para que incorporasen a más mujeres en puestos de responsabilidad (en ese momento solo un 3% de las empresas europeas estaban dirigidas por mujeres; y además las mujeres solo representaban el 12% de los miembros de los consejos de administración)<sup>2</sup>. Pese a ello, y no obstante la amenaza velada que comportaba tal recomendación, no han variado sustancialmente los porcentajes de mujeres y hombres en los citados puestos de responsabilidad<sup>3</sup>, y tampoco se ha logrado que los Estados Miembros adopten medidas contundentes a favor de la incorporación efectiva de las mujeres en los órganos de dirección y consejos de administración<sup>4</sup>.

Es por eso que en el desarrollo del punto 5 de la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, la propia Comisión plantea que las mujeres están poco representadas en los procesos de toma de decisiones, tanto en los parlamentos y gobiernos nacionales como en los consejos de dirección de las grandes empresas, pese a que constituyen la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas personas licenciadas en las universidades de la UE.



-----  
2 La igualdad en la representación en los procesos de toma de decisiones está recogida en la legislación de la UE en una Recomendación del Consejo (96/694 EC) que invitaba a todos los miembros a implementar estrategias para promover la participación femenina tanto en el sector público como en el privado, principalmente a través de planes y programas ad hoc.

3 En noviembre del 2012, según la propia Comisión, los consejos de administración de las empresas continúan dominados por un sexo: el 85 % de los miembros no ejecutivos son hombres y un 91,1 % de los presidentes de empresas europeas son hombres, mientras que las mujeres constituyen el 15% y el 8,9%, respectivamente.

([http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_es.htm)).

4 El Parlamento Europeo, en su Resolución sobre las mujeres y la dirección de las empresas, de 6 de julio de 2011, instó a las empresas a alcanzar el porcentaje crítico de un 30 % de mujeres entre los miembros de los órganos de dirección para 2015 y de un 40 % para 2020. Pidió a la Comisión que, en caso de que las empresas y los Estados miembros no hubieran adoptado suficientes medidas, considerase la adopción de medidas legislativas, incluidas cuotas, para 2012, cuya aplicación sería temporal, para que actuaran como catalizadores del cambio y de reformas rápidas concebidas para eliminar la persistencia de las desigualdades y los estereotipos de género en la adopción de decisiones económicas. En su Resolución de 13 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011, el Parlamento Europeo insistió en su petición de medidas legislativas. Véase, al respecto, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)).

-----

En este contexto, la Comisión pretende <sup>5</sup>:

1. Proponer iniciativas específicas para mejorar la situación;
2. Supervisar los progresos, en especial, en el sector de la investigación, para alcanzar el objetivo del 25% de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria;
3. Favorecer el incremento del número de mujeres en los comités y los grupos de expertos establecidos por la Comisión, con el objetivo de alcanzar al menos el 40% de mujeres;
4. Promover una mayor participación de las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo.

Resulta fácilmente apreciable que lo anterior, sobre todo por lo que aquí interesa, es más una declaración genérica de intenciones que una concreción específica de medidas. Y en ese sentido parece que es poco lo que se le ha dejado hacer en realidad a la Unión.

Centrándome en los consejos de administración y puestos de responsabilidad en las empresas, la implantación de cuotas y metas a ese respecto resulta una cuestión muy polémica en toda Europa, que se refleja en los problemas que ha suscitado la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines<sup>6</sup>.

De hecho, dejando al margen situaciones como la de Noruega (que no forma parte de la UE), en la que las empresas pueden ser sancionadas si no cumplen con cierta paridad en las cúpulas de dirección, en el seno de la Unión, la paridad al respecto se recomienda en distintos Estados, pero raramente se impone de manera determinante y eso pese a que jurídicamente es perfectamente posible<sup>7</sup>.

---

5 <http://goo.gl/V8Uqty>

6 Ya citada en la nota 3.

7 Como ejemplo de cierta imposición digna de ser resaltada puede citarse el caso de Francia, donde se ha establecido que las empresas disponen de seis años para que sus grandes empresas (de más de 500 empleados o con ingresos superiores a 50 millones de euros) se adapten a una nueva ley, la denominada Ley de Paridad del 2010, que impone una cuota femenina de al menos el 40% en los consejos de administración. En cambio, otros países como Reino.

En efecto, pese a lo que suele creerse a causa en muchas ocasiones de publicidades engañosas al respecto de las medidas de acción positiva, las cuotas y las metas se ajustan perfectamente al derecho de la Unión Europea si se adoptan para acabar con una situación discriminatoria de partida tan persistente que difícilmente puede erradicarse de otra forma.

Además, las cuotas y las metas son admisibles porque necesariamente deben ser proporcionales a la situación discriminatoria a eliminar, adoptarse de forma temporal, y siempre garantizando la “meritocracia” -es decir, que la mujer que ocupará el puesto en cuestión además de serlo deberá poseer los conocimientos y titulaciones legalmente necesarias para desarrollar las tareas asignadas<sup>8</sup>-.

Las cuotas –más que las metas, pues éstas solo permiten delimitar cuántas mujeres hay que contratar o promocionar sin obligar a ello, lo que sí hacen las cuotas- no suponen que una mujer alcance un puesto por ser mujer sin más. La mujer que alcanza un puesto en aplicación de una cuota lo hace porque, además de ser mujer, dispone de los conocimientos, técnicas y competencias para desarrollar legalmente los cometidos que esa función representa.

En un mundo sin discriminación la mera posesión de lo objetivamente necesario para cubrir u ocupar los puestos directivos, per se, garantizaría que las mujeres pudiesen alcanzarlos en igual condiciones que los hombres, con el mismo esfuerzo y dedicación. Frente a eso, lo que ocurre es a pesar de poseer las mujeres estudios de segundo y tercer ciclo con notas, en términos genéricos, tan buenas o más que los hombres; esos currículum, esos expedientes de notas sobresalientes, no se transforman en oportunidades laborales conforme la mujer se va acercando a la cúpula de la dirección. Los datos estadísticos que maneja la propia Comisión y a las que me refería al inicio lo demuestran: en las empresas europeas las mujeres solamente representan el 15 % de los miembros no ejecutivos en los consejos de administración y el 8,9 % de las presidencias.

Parece claro, así, que algo más determinante que lo que hasta la fecha existe deberá implantarse si realmente queremos vivir en una sociedad que no discrimine a la mitad de su población solo por el hecho de pertenecer a un sexo en concreto. Las meras declaraciones de buenas intenciones se revelan insuficientes ante la realidad actual; sin duda la Unión Europea debe adoptar también medidas de actuación en una materia como ésta. Esperemos que la Directiva que se está elaborando en este sentido permita finalmente adoptar medidas como las aquí se defienden a favor de la igualdad real entre mujeres y hombres también en los puestos de responsabilidad y en los consejos de administración de las empresas. La libertad de empresa, que sin duda debe tenerse en cuenta, no puede convertirse en un valor tan absoluto que llegue a neutralizar y anular otro valor tan esencial en la construcción europea como la igualdad real entre unas y otros.

---

Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, Suecia, Eslovaquia, Hungría, Letonia, República Checa, Chipre y Malta rechazan la posibilidad de adoptar legalmente medidas de esta índole.

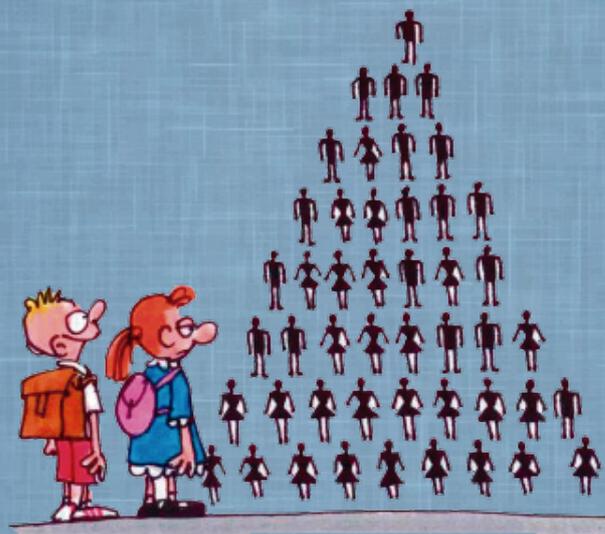
8 De cumplir con lo anterior, tampoco resultan contrarias a los arts. 9.2. y 14 C.E. Véase, al respecto y entre otras muchas, SIERRA HERNÁIZ, Acción positiva y empleo de la mujer. CES. Madrid, 1999. FABREGAT MONFORT, G. Las medidas de acción positiva. La posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria. Tirant lo Blanch. Valencia, 2009 . Me remito, asimismo, a toda la doctrina y jurisprudencia que no puedo reproducir por motivos de espacio, pero que sí tuve la posibilidad de citar en FABREGAT MONFORT, G., “¿Es constitucional imponer cuotas en los Consejos de Administración?: obligatoriedad o voluntariedad en las medidas de acción positiva”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, No. 26, 2011.

---

# INFORMACIÓN PARA REFLEXIONAR

La igualdad de género es un derecho fundamental en la UE, así como condición necesaria para alcanzar los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social. Aunque en el conjunto de los 28 países de la UE se han materializado ciertas mejoras, deben producirse aún muchos cambios para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.

En la actualidad, tras el análisis realizado del mercado laboral a través de sus tasas más representativas: actividad, empleo y paro, y construyendo para cada una los índices de feminización, observamos que el mercado laboral europeo presenta aún discriminación hacia la mujer, globalmente y para los distintos países que lo integran.



## Indicadores de la Plataforma de Acción de Beijing (PAB)

El Consejo de la UE ha adoptado, desde 1999, una serie de indicadores que sirven de seguimiento de la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing celebrada en 1995.

Las rotativas Presidencias del Consejo han elaborado informes en la mayor parte de las doce esferas de especial preocupación identificadas en la PAB. Sobre esta base, el Consejo de la UE ha adoptado conclusiones para cada área cubierta.

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género apoya las Presidencias del Consejo de la UE mediante la recopilación de estadísticas y datos en áreas seleccionadas de la PAB.

## Estadísticas a nivel europeo

A nivel de la UE, Eurostat dispone de una amplia gama de datos desagregados por sexo y publicaciones específicas disponibles. La mayoría de las estadísticas en el ámbito social se desglosan por sexo y están disponibles en la web.

La Comisión apoya el desarrollo de estadísticas específicas para el seguimiento de la evolución de algunos indicadores críticos. Por ejemplo, la brecha salarial de género, la cobertura de cuidado de niños, la proporción de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones, el uso del tiempo, etc.

En su informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la Comisión analiza la evolución de los indicadores clave en materia de igualdad.

En el año pasado, la Comisión Europea ha seguido avanzando en la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el cierre de las brechas de género en el empleo, los salarios y las pensiones. A continuación se presenta el estudio publicado en Abril de 2014:

[+ información](#)

Los esfuerzos por promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres contribuyen a la consecución de otros objetivos sociales y económicos. Los objetivos de desarrollo no se cumplirán si no se identifican y abordan las necesidades y prioridades de las mujeres, además de las de los hombres. Las diferencias y desigualdades de género afectan directa e indirectamente al impacto de las estrategias de desarrollo y, por tanto, a la consecución de los objetivos de desarrollo generales. Incluso en áreas donde la perspectiva de género puede parecer a priori irrelevante, como por ejemplo en el comercio y en la macroeconomía, se reconoce cada vez más que el desarrollo sólido ha de estar basado en la evaluación de las contribuciones de las mujeres, además de la de los hombres, y en el impacto potencial del cambio económico sobre la productividad y las situaciones de vida tanto de las mujeres como de los hombres. Las mujeres representan la mitad de los recursos y la mitad del potencial de cualquier sociedad. Este potencial permanecerá sin desarrollar si las mujeres se encuentran limitadas a causa de la desigualdad y la discriminación.

[+ información](#)



# igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades 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](http://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](mailto:asesoriaie@msssi.es)

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

Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)

Teléfono para consultas: 915 246 806

INSCRIBIROS



@IgualdadEmpresa

CONSULTADNOS



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)



@IgualdadEmpresa



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

