



UE. - Género y Empleo

La tasa de empleo de las mujeres continúa por debajo de la de los hombres, y son ellas quienes siguen predominando en determinados sectores y en las profesiones menos valoradas y peor remuneradas. Son también las mujeres quienes habitualmente tienen trabajos a media jornada y están infrarrepresentadas entre los directivos de las empresas y los agentes que adoptan las decisiones tanto en el espacio político como en el económico. Es notable la mayor exposición de las mujeres a la pobreza, especialmente entre



las que se encuentran en edad de jubilación, así como las madres solteras y las mujeres que pertenecen a grupos socialmente desfavorecidos, como las minorías étnicas y las mujeres inmigrantes.

La promoción de la igualdad de género se encuentra en el corazón de las políticas sociales y económicas de la Unión Europea (UE). La igualdad es un valor esencial y la Unión tiene algunas de las leyes contra la discriminación más completas del mundo. El principio de igualdad existe desde los albores de la

UE, con el objetivo de garantizar una competencia leal y la igualdad de trato en el trabajo. El [Tratado de Roma](#) de 1957 exigía la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997 ⁽¹⁾, es un texto fundacional para avanzar en la lucha contra la discriminación en Europa.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 ⁽²⁾, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 ⁽³⁾, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El Tratado de 2009 de la Unión Europea proclama en su 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."

En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («TFUE») de 2009 ⁽⁴⁾ en el artículo 10 se señala que "En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual" y en el Artículo 19: "... el Consejo... podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual." El artículo 153 («TFUE») ampara el que la Unión apoye y complete la acción de los Estados miembros, entre otros ámbitos en el de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

En 2019 todavía menos de 2/3 de las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y 64 años en toda la UE tienen un empleo, en comparación con los más de 3/4 de los hombres. Las mujeres también suelen pasar una media de 22 horas semanales dedicándose a tareas no remuneradas y de cuidado, mientras que los hombres suelen dedicarles menos de 10 horas. Además, estas tienen casi cuatro veces más probabilidades de trabajar a tiempo parcial. Esta desigualdad supone una brecha salarial media entre

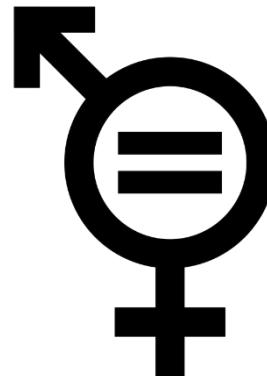


ambos sexos del 16 % en la UE, mientras que la diferencia en las pensiones en función del género llega a alcanzar el 40 %.

La Comisión ha asumido un compromiso en su Plan de trabajo (2006-2010) ⁽⁵⁾ para la igualdad entre las mujeres y los hombres para adoptar una serie de medidas con el propósito de acelerar el progreso y lograr una igualdad real entre ambos sexos. Las acciones propuestas en el plan de trabajo abarcan seis áreas prioritarias: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; igual representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género y de trato de seres humanos; la eliminación de los estereotipos sexistas; y la promoción de la igualdad de género fuera de la Unión Europea. El plan de trabajo también destaca la necesidad de mejorar la gobernanza y confirma el doble enfoque de la igualdad de género basada en la perspectiva de género (la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos políticos y en todas las actividades) y medidas específicas. El Pacto europeo por la igualdad de género ⁽⁶⁾ adoptado en el Consejo Europeo de la primavera de 2006 también insta a los Estados miembros a implementar la perspectiva de género.

En el plan de trabajo, bajo el área prioritaria de lograr la misma independencia económica para las mujeres y los hombres, la Comisión se comprometió a analizar y reforzar la perspectiva de género en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo y en el método abierto de coordinación en el ámbito de la protección y la inclusión social, incluso mediante la elaboración de manuales sobre igualdad de género para los actores implicados.

A raíz de la Estrategia europea de empleo, los Estados miembros han intensificado sus esfuerzos por mejorar la situación de grupos y personas que se encuentran al margen del mercado laboral. En este sentido, las políticas activas del mercado de trabajo constituyen un importante instrumento. Las políticas activas del mercado de trabajo son intervenciones públicas dirigidas a grupos concretos del mercado laboral y, como tales, pueden distinguirse de las políticas generales de empleo. Para promover la igualdad de género, los principios de la igualdad de oportunidades deberían estar integrados en el funcionamiento del servicio público de empleo. En este sentido, un método eficaz consiste en la designación de una persona específicamente responsable de la igualdad de oportunidades, que cuente con la experiencia y los conocimientos necesarios. También parece esencial que los empleados y las empleadas del servicio público de empleo sean informados acerca del *mainstreaming* de género y reciban formación sobre cómo incorporarlo a su trabajo. Otro aspecto importante del *mainstreaming* de género en los servicios públicos de empleo es que los programas de políticas activas estén abiertos a todas las personas inactivas y no beneficien únicamente a quienes reciben prestaciones de desempleo, así como que hombres y mujeres tengan un acceso equitativo a las políticas activas del mercado de trabajo. Esto implica también que han de abordarse las necesidades específicas de los grupos desfavorecidos.



La igualdad de género no puede lograrse sin la igualdad tanto en los salarios como en las oportunidades, pero, en la práctica, las posibilidades de cerrar la brecha de las diferencias salariales basadas en el género están también estrechamente relacionadas con la segregación y la continuidad de las carreras profesionales. Reducir las diferencias salariales basadas en el género es un tema importante de la agenda política europea.

En el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, la conciliación de la actividad laboral con la vida privada y familiar figura como una de las seis áreas prioritarias de actuación a favor de la igualdad de género. La conciliación no solo sirve para mejorar la igualdad de género; es también una



condición necesaria para la consecución de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social de la Unión Europea.

- (1) https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_es.pdf
- (2) <http://data.europa.eu/eli/dir/1976/207/oj>
- (3) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
- (4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3A4301854>
- (5) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>
- (6) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>