

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Convocatoria: Marzo

Curso 2021/2022

## **ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025: IGUALDAD LABORAL**

European strategy for gender equality 2020-2025:  
Labor equality



Realizado por Mónica Yanes Chávez

Tutorizada por la Profesora Dra. Ruth Martín Quintero

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales

## **RESUMEN:**

La Comisión presentó en 2020 la Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2020-2025 que tiene el objetivo de erradicar las diferencias por razón de género. Para ello, la Estrategia interviene en distintos ámbitos, desarrollando diferentes proyectos para revertir la situación de la mujer en la Unión Europea, concretamente la violencia de género, así como la misma en el trabajo, la brecha salarial que tiene como consecuencia pensiones más bajas para las mujeres, el paro, la conciliación de la vida familiar con la laboral entre otros objetivos son el propósito de la Estrategia.

La Unión Europea tratará de revertir la situación motivando a los Estados miembros a cumplir la normativa y aplicar las diferentes políticas sociales para así lograr por fin una sociedad más justa.

## **ABSTRACT:**

The Commission presented in 2020 the Strategy for Equality between women and men for the period 2020-2025 and aims to eradicate gender differences. To this end, the Strategy intervenes in different areas, developing different projects to reverse the situation of women in the European Union: gender violence, as well as the same at work, the wage gap that results in lower pensions for women, unemployment, the reconciliation of family life with work among other objectives, are the purpose of the Strategy.

The European Union will try to reverse the situation by motivating member states to comply with the regulations and implement different social policies in order to finally achieve a fairer society.

## **ÍNDICE:**

<b>1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
<b>2. La igualdad de género en la Unión Europea.....</b>	<b>5</b>
2.1. Derecho Originario .....	6
2.2. Derecho derivado .....	8
2.3. Jurisprudencia TJUE.....	12
<b>3. Estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025 .....</b>	<b>16</b>
3.1. Antecedentes y razón de ser.....	16
3.2. Principales objetivos .....	18
<b>4. Reducción de las diferencias en materia de empleo de la Estrategia.....</b>	<b>24</b>
4.1 Reducción diferencia salarial en la Estrategia .....	25
4.2 Pensiones .....	29
4.3 Tasa de empleo y la relación con la conciliación de la vida familiar .....	32
4.4 Problema del trabajo a tiempo parcial .....	34
<b>5. Políticas de igualdad de la Estrategia.....</b>	<b>36</b>
<b>6. Conclusiones .....</b>	<b>40</b>

## **1. Introducción:**

La desigualdad entre mujeres y hombres es un tema que abarca tantos campos que ha sido necesario regular determinadas materias para impedir la discriminación por razón de género, ya que esto es contrario al principio de igualdad que se encuentra más que consagrado en la legislación europea.

El objeto de este trabajo es analizar la Estrategia creada por la Unión Europea para el periodo de años 2020-2025 y, concretamente, la Estrategia en materia laboral. Para ello observaremos la historia del derecho de igualdad y la lucha contra la distinción de géneros de la Unión Europea, así como en los Tratados, Reglamentos, Directivas y Jurisprudencia existentes.

En un primer lugar, analizaré la Estrategia 2020-2025 observando todos los puntos y estrategias asociadas a los mismos que esta aborda: la violencia de género, el apoyo a las víctimas de esta, la presencia de las desigualdades en las redes sociales, así como se plantea la Unión Europea solucionar este problema, la promoción de la independencia económica y, sobre todo, la lucha contra la pobreza de las mujeres.

A continuación, centrando más el análisis en materia laboral, observaremos los problemas existentes y cómo durante la historia de la Unión Europea se han tratado de solucionar. De especial preocupación resulta en este sentido la brecha salarial, la dificultad de la conciliación de la vida familiar con la laboral, el paro femenino y las pensiones, que son mucho más bajas y tienen como consecuencia que no se tenga en cuenta el gran trabajo asistencial a las familias que realizan las mujeres y, que tiene como riesgo que muchas mujeres puedan terminar su vida siendo pobres.

En último lugar, será analizada la respuesta que ha dado la Comisión ante estos problemas, es decir, las políticas sociales, propuestas de acciones por parte de los Gobiernos, las nuevas directivas, etc. Para finalizar, he analizado desde un punto crítico cómo se ha llevado a cabo la Estrategia y si está teniendo eficacia real en la sociedad.

## 2. La igualdad de género en la Unión Europea

La igualdad de género es definida por diferentes autores: “la igualdad no es una realidad objetiva o empírica anterior al Derecho, que éste sólo tenga que percibir, sino que toda constatación jurídica de la igualdad implica siempre un juicio de valor, un proceso de abstracción que depende de la elección de las propiedades o rasgos considerados como relevantes entre los que se compara”<sup>1</sup>. Así, la Real Academia Española define la igualdad en su tercera acepción de la siguiente forma: “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”.<sup>2</sup>

En conclusión, la igualdad se configura como el impedimento de prerrogativas que producen un trato desigual. Por lo tanto, la igualdad de género implicaría la no discriminación por razón de género.

A finales del siglo XIX, la corriente feminista comienza a tener más fuerza después de la Revolución Francesa y empiezan a ser reclamados por parte de la sociedad derechos políticos, profesionales y laborales para las mujeres. Es a raíz de estos movimientos que los Estados deciden resguardar más los derechos de la mujer. Esto tuvo como consecuencia actuaciones como la Conferencia de la Haya<sup>3</sup> en 1902 donde se aprueban en diferentes Tratados Internacionales materias de especial relevancia, como por ejemplo la tutela de los menores o el divorcio.

La discriminación hacia las mujeres es un hecho histórico que ha estado muy presente en la sociedad. De este modo, mientras el hombre ha adoptado el papel de la figura más fuerte, la mujer cuida de los hijos, de la casa y da apoyo al hombre. Lo vemos en ejemplos como la ley Sálica, de la Edad Media, que ya excluía a las hijas de la herencia. Es por esto, por lo que a lo largo de la historia han existido mujeres que han querido romper esta mecánica de la sociedad. Encontramos mujeres que lucharon por los derechos y la igualdad como Olimpia de Gouges<sup>4</sup>, que realizó la Declaración de los Derechos de la

---

<sup>1</sup> Rey Martínez, F.: La discriminación positiva de mujeres (Comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke) Revista Española de Derecho Constitucional, 1995. Pág. 318.

<sup>2</sup> Real Academia Española: término igualdad; Véase en <https://dle.rae.es/igualdad>

<sup>3</sup> Estatuto de la Conferencia de la Haya de Derecho Internacional Privado, hecho en La Haya el 31 de octubre de 1951.

<sup>4</sup> Olimpia de Gouges (1748-1793). Nacida en Montauban (Francia) fue una escritora feminista, que realizó múltiples trabajos dirigidos a reivindicar la igualdad entre los sexos. Defendió la supresión del matrimonio

Mujer y la Ciudadana (1791) o Mary Wollstonecraft<sup>5</sup>, en Gran Bretaña, y su Vindicación de los Derechos de la Mujer (1792)<sup>6</sup>.

La igualdad de género en la Unión Europea (en adelante UE) es un valor y presupuesto esencial, una obligación común y, por lo tanto, existe numerosa e importante normativa centrada en objetivos concretos para la igualdad de género, así como la creación de anteriores estrategias. El compromiso de la UE es crear un espacio de paz, como lo ha reiterado el Parlamento Europeo en varias ocasiones. Para ello, la UE cuenta con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)<sup>7</sup> que es el encargado en investigar, elaborar datos y trabajar por la igualdad, queriendo además a través de su campaña “Lazo Blanco” hacer más partícipes a los hombres en esta lucha.

## 2.1 Derecho Originario

El **Derecho originario**, o lo que es lo mismo, la norma fundamental o constitucional de la UE se integra por un conjunto de Tratados<sup>8</sup>. Dentro del Derecho originario de la UE, existen diferentes momentos que han supuesto un antes y un después en la lucha por la igualdad de género. Actualmente existen tres fuentes normativas que son las más importantes en materia de igualdad de género: el Tratado de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de Derechos Fundamentales.

En primer lugar, el **Tratado de la Unión Europea** (TUE) afianzó el compromiso de la UE con la igualdad de género y la no discriminación por razón de género. El Tratado tuvo como consecuencia la modificación el artículo 2 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea y configuró la igualdad entre hombres y mujeres como una de las misiones más importantes para la UE. De este modo, se termina estableciendo la igualdad como un valor fundamental de la UE.

---

y la protección de la infancia. Su ideología revolucionaria precipitó su muerte, ya que fue guillotinado el 3 de noviembre de 1793.

<sup>5</sup> Mary Wollstonecraft (1759-1797). Nacida en Londres (Inglaterra) fue una escritora feminista, escribió “Vindicación de los derechos de la mujer” donde habla sobre la igualdad de la mujer frente al hombre y explica que las diferencias existentes se basan en una educación diferente. Estableció con esta obra las bases del feminismo. Murió el 10 de septiembre de 1797.

<sup>6</sup> Foces Rubio, P.: La desigualdad de género en Europa. [www.derechoycambiosocial.com](http://www.derechoycambiosocial.com), 2015. Pág. 51.

<sup>7</sup> Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) disponible en <https://eige.europa.eu/es/in-brief>

<sup>8</sup> Mangas Martín, A. Liñan Noguerras, D. J. *Instituciones y derecho de la Unión Europea*, Editorial Tecnos. 2020.

Por otro lado, en el artículo 3 nace el compromiso de erradicar la exclusión social y de proteger la igualdad entre hombre y mujeres. Y, en el artículo 9 se propone cumplir el principio de igualdad en todas sus actividades, así como la de sus órganos y organismos.

Del mismo modo, en **la Carta de Derechos Fundamentales** de la Unión Europea<sup>9</sup> (CDDFF) proclamada en Niza en el año 2000, y jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa<sup>10</sup>, se abordan aspectos fundamentales y se concreta la prohibición de la discriminación por razón de género en su capítulo III sobre la igualdad, y, concretamente en los artículos 21 y 23, donde se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres y se prohíbe toda discriminación.

Esta Carta contiene todos los Derechos Fundamentales reconocidos por la UE en un mismo texto. Es un texto jurídico vinculante, aplicable a todas las instituciones y órganos comunitarios, así como a los Estados miembros<sup>11</sup> en relación con el Derecho de la Unión.

Además, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE) establece el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo en el artículo 157, antiguo artículo 141 TCE. Del mismo modo, el artículo 153 del TFUE se permite a la Unión Europea actuar en apoyo en la mejora y protección de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo. Y, es importante destacar que el artículo 19 del TFUE donde apercibe de la posible adopción de legislación, así como diferentes acciones que tengan por objeto luchar contra todas las formas de discriminación, no solo por motivos de género.<sup>12</sup>

Por otro lado, el apartado 3 del artículo 157 del TFUE estipula los principios de igualdad de oportunidades en materia de acceso al mercado laboral, así como la igualdad de trato en el empleo como la igualdad de retribución, y así mismo asigna al Consejo la competencia de aprobar medidas para asegurar el cumplimiento de dichos principios.

---

<sup>9</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. “DOUE” núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

<sup>10</sup> Artículo 6 Tratado de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010. C 83/13.

<sup>11</sup> Valenciano, E.: *La igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres en la Unión Europea*. En García Inda, Enmanuela Lombardo, *Género y Derechos Humanos* Zaragoza: Mira Editores. 2002. Pág. 253.

<sup>12</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 26 de octubre de 2012. C326.

Se busca asegurar el cumplimiento y reconocimiento de estos principios con directivas que los Estados miembros deben transponer en sus ordenamientos internos.<sup>13</sup> De igual modo, el artículo 13 expresa una orden clara y directa al Consejo para que, cuando con previa consulta del Parlamento, inicie las acciones pertinentes para combatir la discriminación por razón de género<sup>14</sup>.

Por último, encontramos **La Carta de la Mujer**<sup>15</sup> que se creó como celebración del 15.º aniversario de la Declaración y la Plataforma de “Acción de la Conferencia Mundial” de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín, y del 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer. Se trata de una declaración de la Comisión a razón del Día Internacional de la Mujer en el año 2010.

La Carta tiene un propósito de impulsar de manera directa la igualdad de género en toda Europa, destacando que hay que centrarse en cinco objetivos fundamentales para que exista realmente igualdad. En primer lugar, la independencia económica, la representación de las mujeres en la toma de decisiones, salarios igualitarios sin distinciones por razón de género, abolir la violencia de género y que se promulguen los valores de respeto hacia la dignidad e integridad de la mujer<sup>16</sup>.

## 2.2. Derecho derivado

El Derecho derivado se entiende como un conjunto de normas aprobadas por las instituciones de la UE, en virtud de las competencias atribuidas en el Derecho originario. Se trata de los reglamentos, directivas y decisiones<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Valenciano, E.: *La igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres en la Unión Europea*. En García Inda, Enmanuela Lombardo, *Género y Derechos Humanos* Zaragoza: Mira Editores. 2002. Pág. 252.

<sup>14</sup> Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de Género. *Comunicación a los miembros: Derechos de las mujeres e igualdad de género, información básica*. CM/787705ES.doc, Pág. 5.

<sup>15</sup> Comunicación de la Comisión Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres Una Carta de la Mujer Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15o aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30.o aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (Bruselas, 05/03/2010).

<sup>16</sup> Foces Rubio, P.: *La desigualdad de género en Europa*. www.derechoycambiosocial.com, 2015, Pág. 51.

<sup>17</sup> Linde Paniagua, E & Mellada. P.; *Iniciación al Derecho de la Unión Europea*. Ed. Colex 2003. Pág. 1166.

Cuando España se adhirió a la Comunidad Europea en 1986 ya existía una gran modificación de legislación a favor de la igualdad, sobre todo en materia de legislación laboral.

La Directiva es el principal instrumento de la UE para hacer la igualdad efectiva. Estas obligan al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que debe conseguirse, sin embargo, las autoridades nacionales seleccionarán la forma y los medios. La Directiva es una norma de resultado, que no instruye sobre los elementos formales o materiales del proceso mediante el cual cada Estado ha de llevar a cabo<sup>18</sup>. La traslación al ordenamiento interno es obligatoria<sup>19</sup>. En España, en primer lugar, se analiza la necesidad real de transposición. En caso de que no se haya regulado sobre la materia, los Estados están obligados a dictar una norma o disposición *ex novo*, dependiendo del rango que tenga la materia en el ordenamiento interno español. De este modo, existen casos donde la normativa española es más completa que la expuesta en la Directiva. En segundo lugar, se elegirá el rango formal que debe tener la norma y, a continuación, el órgano competente que llevará a cabo la aplicación de la misma. El plazo para transponer una Directiva viene explícito en la propia Directiva.<sup>20</sup>

Las primeras **directivas (75/117/CEE) versan sobre igualdad de retribución**, que la encontramos en los artículos 14 y 35.1 de la Constitución de 1978 y Estatuto del Trabajo de 1979 en los artículos 24.2 y 22.3. Tras esta directiva surgen varias de las sentencias con más relevancia del TJUE, ya que, entre otras cosas, se amplió el significado del principio de igualdad retributiva del art. 119 TCE, de “trabajo igual” a “trabajo de igual valor” en su artículo 141. La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, definió los conceptos de igualdad de trato y no discriminación en su artículo 28 que siguen vigentes. Esta Directiva fue derogada por la 2006/54/CE.

**La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se**

---

<sup>18</sup> Artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 26 de octubre de 2012.

<sup>19</sup> Artículo 93 de la Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>20</sup> Aroz Santisteban, X. Transposición de directivas y autogobierno. Revista de Derecho comunitario Europeo, 2013. Pág 75 y ss.

**refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo** recogía derechos contenidos en el artículo 35.1 de la Constitución Española, en el Estatuto del Trabajo de 1979 (art. 24.2 y art. 22.3), en el Estatuto de los Trabajadores de 1995 (arts. 4.2.c), 17, 22.4 y 28). Estas directivas tratan la aplicación del Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres con respecto tanto al acceso al empleo como a la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Y, además, también el ámbito autónomo así como la protección de la maternidad. Esta Directiva ya no está vigente desde 2009, pues fue sustituida por la Directiva 2006/54/CE.

En materia de la **seguridad social, la Directiva 79/7/CEE y la Directiva 96/97/CEE** donde se establece la Ley General de Seguridad Social por Real Decreto Legislativo 1/1994 destacan los artículos 7, 38, 123, 125, 128-130. Estas directivas se han integrado totalmente en la normativa española, aunque con demora en algunos casos.<sup>21</sup> Esta Directiva sigue vigente en la actualidad.

Además, la **Directiva 92/85/CEE, referente a la aplicación también de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia**, que complementa la regulación de las directivas anteriores en cuanto a la protección al embarazo y la maternidad. Esta directiva sigue vigente en la actualidad. También se aprobó la **Directiva 96/34/CE**, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICEF, el CEEP y la CES, que destaca por ser la primera directiva que recoge un acuerdo marco celebrado por los interlocutores sociales a nivel comunitario<sup>22</sup>. Además, en normativa interna encontramos los artículos 48.4.1.º 45.1 e) y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, dedicados a la protección del embarazo de la mujer trabajadora. Esta directiva fue derogada por la 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.

---

<sup>21</sup> Lombrado, E. La euroización de la política de género española. Revista Española de Ciencia Política. Núm. 9, Octubre 2003. Pág 70.

<sup>22</sup> Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de Género. *Comunicación a los miembros: Derechos de las mujeres e igualdad de género, información básica*. CM/787705ES.doc

Una de las directivas más destacadas que surge a raíz del Tratado de Ámsterdam y deroga varias de las directivas nombradas anteriormente es la **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, todavía vigente. Esta supuso la refundición de todas las directivas de esta materia, así como la incorporación de la jurisprudencia del TJUE. En el tema que nos ocupa, esta directiva define algunos conceptos tan relevantes como discriminación directa y discriminación indirecta, que en el ordenamiento español se encuentran definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se considera discriminación directa por razón de género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Y, se considera discriminación indirecta por razón de género, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados<sup>23</sup>.

Además, se endurecen las sanciones en caso de discriminación y se prevé, entre otras cosas, la creación de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta fue transpuesta a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene como objetivo hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, además de la transposición en artículos específicos como es el caso del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores que versa sobre la “no discriminación en las relaciones laborales”.

España ha creado el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer<sup>24</sup> y la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres<sup>25</sup>, y se elabora un Informe Periódico

---

<sup>23</sup> Artículo 6 ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>24</sup> Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer Véase en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/instituciones/observatorioEstatal/home.htm>

<sup>25</sup> Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

sobre la efectividad del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres con periodicidad bienal<sup>26</sup>. El último informe realizado fue respecto a los años 2014-2015.

**La 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**, y se deroga la Directiva 96/34/CE, citada anteriormente. Con respecto a esta materia, existe un Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual ha incrementado en enero de 2021 el permiso parental de 12 semanas a 16. Esta Directiva ha sido derogada.

**La 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. Esta materia ya se encontraba regulada en el ordenamiento español a través de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo en los artículos 4.3 a) y el 6.5. Esta Directiva sigue vigente.

**La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Esta Directiva sigue vigente pero existe una nueva Directiva, de la cual hablaré más adelante, que será de obligatoria transposición antes de agosto de 2022 para los Estados miembros de la UE.

### **2.3. Jurisprudencia**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. El TJUE se pronuncia conforme a lo establecido en los Tratados Internacionales<sup>27</sup>. Su función es hacer cumplir el derecho de la UE. El efecto que causan las sentencias prejudiciales del TJUE es una interpretación con autoridad de cosa juzgada para el juez que plantea la

---

<sup>26</sup> Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

<sup>27</sup> Artículo 19.3 del Tratado de la Unión Europea de 7 de febrero de 1992. C83/13.

cuestión, el cual deberá aplicar la normativa de la UE teniendo en cuenta la interpretación del TJUE<sup>28</sup>.

Este tribunal ha afrontado el debate de la igualdad desde sus inicios y, es por ello por lo que, en la actualidad existe una gran variedad de jurisprudencia que permite conocer mejor el concepto de no discriminación.

Existen sin duda diferentes sentencias que han marcado un antes y un después en la lucha por la igualdad de género. Entre estas destacan la sentencia **Defrenne II**, de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75)<sup>29</sup> que tuvo como efecto el reconocimiento del principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres. Del mismo modo, es la primera vez que se hizo uso del concepto discriminación indirecta que son aquellas discriminaciones que se dan en apariencia de imparcialidad, pero que colocan en posición de desigualdad a las mujeres frente a los hombres.

No es hasta la Directiva 97/80/CE que se delimita en su artículo 2.2 una descripción de este concepto confeccionado a raíz de los diferentes pronunciamientos del TJUE: “Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”<sup>30</sup>.

En el asunto **Jenkins vs Kinggate**<sup>31</sup> se planteó el siguiente dilema: existía una tarifa horaria que diferenciaba a tenor de las horas trabajadas a la semana, incumpliendo el principio de igualdad de pago. Es decir, se le otorgaba una retribución inferior a los trabajadores a tiempo parcial a diferencia de los trabajadores a tiempo completo, esto debido a que la gran mayoría de trabajadoras a tiempo parcial que en este caso en concreto eran mujeres que debían conciliar la vida laboral con la familiar. El tribunal dedujo que

---

<sup>28</sup> Mangas Martín, A. Liñan Noguerras, D. J. 2020 *Instituciones y derecho de la Unión Europea*. Editorial Tecnos, pág. 502.

<sup>29</sup> STJUE de 8 de abril de 1976. Asunto C-43-75. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>

<sup>30</sup> Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOCE L 14 de 20/01/1998)

<sup>31</sup> STJUE de 31 de marzo de 1981. Asunto 96/80. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>

existía una discriminación por razón de género. En este caso fijó el criterio, que después ha sido ratificado en numerosa jurisprudencia donde expresaba que “una diferencia de retribución entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial solo constituye una discriminación prohibida por el artículo 119 del Tratado si es en realidad un medio indirecto para reducir la cuantía de la retribución de los trabajadores a tiempo parcial en razón del hecho de que este grupo de trabajadores está integrado, de manera exclusiva o preponderante, por mujeres”.

La **sentencia Bilka** de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84)<sup>32</sup> en este caso, se trata de nuevo la diferencia de privilegios de trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, cuando la mayoría de estas son mujeres. Aunque en este asunto se trate de la posibilidad de optar a una pensión ocupacional, excluyendo dicha posibilidad a los trabajadores a tiempo parcial. El Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres.

Asimismo, en la **sentencia Barber** de 17 de mayo de 1990 (Caso C-262/88), el tribunal dictaminó, en relación con el antiguo artículo 119 del tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, que expone que todas las formas de pensión profesional componen la remuneración. Se aplica por tanto el principio de igualdad de trato, y establece que los hombres y mujeres trabajadores tendrán el derecho a la jubilación o pensión de supervivencia a la misma edad.

En la **sentencia Marschall** de 11 de noviembre de 1997 (Asunto C-409/95), el tribunal analiza la normativa interna alemana concretamente la Ley de la Función Pública del Land de Nordrhein-Westfalen, una ley interna alemana que obligaba a promover candidatas femeninas cuando estas fueran inferior en número a los hombres, y el tribunal falló en favor a esta discriminación positiva exponiendo que la legislación comunitaria no se oponía a dicha norma siempre que la ventaja no sea automática y que los candidatos varones puedan aprobar el examen de candidatura sin ser excluidos.

---

<sup>32</sup> STJUE de 13 de mayo de 1986. Asunto 170/84. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>

El término “discriminación positiva” incluye todas las medidas de carácter temporal destinadas a corregir las desigualdades existentes provocadas por la discriminación de un determinado grupo en un ámbito determinado. En este caso, se trata de discriminación hacia la mujer.

En la **STJCE de 26 de junio de 2001** (Asunto C-173/99) se considera que una misma categoría profesional no basta por sí sola para concluir que se realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor; es necesaria la comprobación por parte del órgano jurisdiccional de un conjunto de elementos fácticos, como la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones de formación exigidas y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

En la **sentencia Test-Achats** de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09)<sup>33</sup> el Tribunal declaró nulo el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por violar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En este sentido expuso que 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.

También, en materia de discriminación positiva, la **STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/2018)** resuelve el conflicto con el artículo 60 de la LGSS de España. En este se reconocía a las mujeres que hubieran tenido dos o más hijos una pensión contributiva de jubilación, viudedad e incapacidad permanente que variaría en función del número de hijos. Esto es contrario a lo expuesto en la 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, ya que no reconoce el mismo derecho a los hombres que se encuentran en similar situación.

---

<sup>33</sup> STJUE de 1 de marzo de 2011. Asunto C.236/09. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>

### **3. Estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025**

La Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 fue presentada por la Comisión el 5 de marzo de 2020, en Bruselas bajo el lema “una unión de la Igualdad”<sup>34</sup>, estableciendo así un conjunto de acciones clave en materia de igualdad de género para llevar a cabo en los próximos 5 años<sup>35</sup>.

La Comisión es una institución que surge desde el mismo origen de las comunidades europeas. Se encarga de la gestión centralizada de los asuntos comunes de la Unión, además es una institución con plena legitimidad democrática<sup>36</sup>. La Comisión es independiente de los Estados y se encarga del interés general<sup>37</sup>. Por lo tanto, entre sus tareas está mantener dicho interés realizando diferentes acciones como en este caso la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

#### **3.1. Antecedentes y razón de ser**

La UE se conforma por numerosos países, por lo tanto tiene un papel importante en la evolución de la mujer en la sociedad, ya que, los Estados miembros han incorporado en sus ordenamientos los valores y principios marcados por la UE<sup>38</sup>.

En palabras de la actual presidenta de la Comisión Úrsula Von Der Leyen: “La igualdad de género es un principio fundamental de la UE, pero todavía no es una realidad. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos nuestro talento y diversidad. Utilizar solo la mitad de la población, la mitad de las ideas o la mitad de la energía no es suficiente”<sup>39</sup>.

---

<sup>34</sup> Comunicación de la Comisión del Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2020) 152 final.

<sup>35</sup> Flores, S.; “Aprobada la estrategia europea de género 2020-2025.” <https://observatoriovioencia.org/2020>.

<sup>36</sup> Mangas Martín, a. Liñán Noguerras, D. J. 2020 *Instituciones y derecho de la Unión Europea*. Editorial tecnos. Pág. 241.

<sup>37</sup> Art 17.1 Tratado de la Unión Europea, 7 de febrero de 1992. C83/13..

<sup>38</sup> Carta de los Derechos de la Unión Europea (CDUE), concretamente en el artículo 21 y el artículo 2 del TUE.

<sup>39</sup> Web oficial de la Unión Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)

El objetivo es una Comunidad donde todas las personas, en toda su diversidad, tengan la libertad para ser quienes quieran ser, y, que todos y todas tengamos las mismas oportunidades para prosperar. Esta Estrategia es un instrumento de orientación de la política europea, concretamente en materia de igualdad y no discriminación. Se trata de un documento de especial relevancia ya que sienta las bases mediante las cuales se especifican las principales formas de actuación en un ámbito especialmente importante como es la eliminación de la desigualdad y la discriminación por causa de género<sup>40</sup>.

Tal y como indica su texto, para aplicar la Estrategia basta en un planteamiento dual de las medidas específicas, compaginando una mayor integración de la perspectiva de género con medidas específicas, y así se constituya una adecuada perspectiva de género en todas las políticas de la UE. La Comisión reforzará la integración de dicha perspectiva mediante la inclusión sistemática de la igualdad en todas las fases del diseño de las políticas de la Estrategia. Esto se aplicará utilizando la interseccionalidad<sup>41</sup>, es decir, la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares<sup>42</sup>.

La Comisión ha informado de diferentes datos que muestran la desigualdad existente a día de hoy en nuestra comunidad:

-El 33 % de las mujeres de la UE ha sufrido violencia física y/o sexual.

-El 22 % de las mujeres de la UE ha sufrido violencia doméstica.

-El 55 % de las mujeres de la UE ha sido víctima de acoso sexual y es más probable que las mujeres sean víctimas de acoso sexual en línea que los hombres.

-Las mujeres de la UE ganan, por término medio, un 16 % menos por hora que los hombres.

---

<sup>40</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: *Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 un estudio multidisciplinar*. Ed. Bormarzo, 2020, pág. 13.

<sup>41</sup> El EIGE define “interseccionalidad” como una herramienta analítica para estudiar entender y responder a las maneras en que el texto y el género se cruzan con otras características identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación. Véase <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>

<sup>42</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: op. cit., pág 14.

-Solo el 67 % de las mujeres de la UE trabaja, frente al 78 % de los hombres.

-Las pensiones de las mujeres son un 30,1 % más bajas que las de los hombres.

-El 75 % de las tareas domésticas y de los cuidados no remunerados los realizan mujeres<sup>43</sup>.

La Estrategia 2020-2025 no es la primera acción que en este ámbito crea la UE, ya que anteriormente se aprobó un plan de trabajo previsto para el período 2006-2010 y, por otro lado, se desarrolló la Carta de la Mujer en 2010.

La “Carta de la Mujer: un compromiso reforzado a favor de la igualdad de hombres y mujeres” sirve como referencia para las políticas tomadas desde entonces a nivel europeo y nacional, pero también para el resto del mundo<sup>44</sup>. Del mismo modo, en 2010 se creó un plan estratégico que abarcaba hasta 2015. Además, se realizó el programa de “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” creado para la etapa de 2014 a 2020, aprobado por el Reglamento (UE), N.º 1381/2013<sup>45</sup>, donde uno de sus objetivos más importantes, según su artículo 4 es “promover la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de género” y “promover la igualdad entre mujeres y hombres y avanzar en la integración de las cuestiones de género en las distintas políticas”.

### **3.2. Principales objetivos**

Se ha publicado en la página oficial de la UE la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025” donde se expone detalladamente la estrategia y los problemas a resolver.

El compromiso se centra en cinco ámbitos que se consideran de prioridad. Estos son:

---

<sup>43</sup> *Trabajar por una Unión de la Igualdad: La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf)

<sup>44</sup> Foces Rubio, P.: *La desigualdad de género en Europa*. [www.derechocambiosocial.com](http://www.derechocambiosocial.com), 2015.

<sup>45</sup> Reglamento (UE) N.º 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establece el programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” para el período 2014-2020. (DO L 354/62).

- “el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la promoción de la independencia económica de mujeres y hombres.
- la reducción de la disparidad salarial, de ingresos y de pensiones por razones de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- la lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas.
- la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo”<sup>46</sup>.

Una de las propuestas con más relevancia es la adhesión definitiva de todos los Estados miembros al Convenio del Consejo de Europa “Convenio de Estambul”<sup>47</sup> sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica. En 2011 nació el Convenio del Consejo de Europa. Actualmente, lo han firmado 46 países y 34 lo han ratificado. Para completar la adhesión de todos los países miembros, en 2019 el Parlamento Europeo solicitó un dictamen sobre la cuestión al TJUE<sup>48</sup>. Asimismo, siguen sin haber ratificado dicho Convenio la totalidad de los países y el Parlamento Europeo continúa presionando a la Comisión para que este paso se dé lo más rápido posible. Dicho Convenio tiene carácter vinculante en materia de violencia de género ya que contiene todas las formas consideradas de violencia contra la mujer, y es, además, el Tratado Internacional de mayor alcance en esta materia<sup>49</sup>.

La Estrategia plantea ampliar los “eurodelitos”<sup>50</sup> incluyendo en ellos la violencia de género. El día 16 de septiembre de 2021 se aprobaba por parte del Parlamento Europeo pedir a la Comisión la inclusión de la violencia de género como eurodelito.<sup>51</sup> En todos los países miembros el derecho penal no tipifica los mismos delitos. Así mismo, muchos países no diferencian entre violencia de género y violencia doméstica, castigando cada

---

<sup>46</sup> Estrategia para la igualdad de género. Disponible en Web oficial Unión Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)

<sup>47</sup> Council of Europe Treaty Series – N°. 210

<sup>48</sup> Solicitud de dictamen presentada por el Parlamento Europeo en virtud del artículo 218, apartado 11, del TFUE (Dictamen 1/19).

<sup>49</sup> Delegación del gobierno contra la violencia de género; página oficial del Gobierno de España, Véase en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/ConsejoEuropa/Normativa/home.htm>

<sup>50</sup> Eurodelito: un delito de especial gravedad, que tiene una dimensión transfronteriza y que es necesario combatirlo siguiendo criterios comunes.

<sup>51</sup> Informe del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662640/EPRS\\_STU\(2021\)662640\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662640/EPRS_STU(2021)662640_EN.pdf)

uno de forma delictiva diferente. En el reciente informe llevado a cabo por Servicio de Estudios de la UE, se expresa que la violencia de género cumple todas las condiciones para ser considerada un eurodelito.<sup>52</sup>

Esta Estrategia ha tenido como consecuencia la creación de otras (estando estos temas en un principio en la Estrategia para la Igualdad de Género) que especifiquen medidas de protección mayores para las personas pertenecientes a los diferentes grupos sociales afectados.

El 14 de abril de 2021 se presentaba una nueva Estrategia para el periodo 2021-2025<sup>53</sup> para la lucha contra la trata de seres humanos donde se habla de cómo prevenirla, desarticularla y como empoderar a las víctimas. Cabe mencionar que ya existía la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011 , relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas que actualmente sigue vigente y define la trata como un delito grave y queda prohibida expresamente en la Carta de los Derechos Humanos.

En un principio, la Estrategia dejaba fuera a las personas que forman parte del colectivo LGTBI+ pero después de la recomendación del Parlamento Europeo y del Comité Económico Social Europeo (CESE) finalmente terminando el 2020 han aprobado “La Estrategia para la igualdad LGTBI 2020-2025”<sup>54</sup> en la que la Comisión aborda las desigualdades y desafíos a las que se enfrentan las personas que conforman este colectivo. Además, también se ha creado una Estrategia sobre los derechos de las víctimas 2020-2025<sup>55</sup> donde se tiene en cuenta los distintos tipos de violencia de género, sin olvidar el acoso sexual, el aborto forzoso, el matrimonio precoz y la mutilación genital femenina ya que, se calcula que, 600.000 mujeres y niñas han sido víctimas de esta práctica en

---

<sup>52</sup> Artículo 83.1 de Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 26 de octubre de 2012.

<sup>53</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Social Económico y europeo y al Comité de Regiones sobre la Estrategia de la UE contra la trata de seres humanos 2020-2025. Brussels, 14.4.2021 COM(2021) 171 final.

<sup>54</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Social Económico y europeo y al Comité de Regiones sobre la Estrategia de la UE igualdad de las personas LGTBIQ 2020-2025.Brussels, 12.11.2020. COM(2020) 698 final.

<sup>55</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Social Económico y europeo y al Comité de Regiones sobre la Estrategia de la UE igualdad de las personas LGTBIQ 2020-2025.COM(2020) 258 final.

Europa.<sup>56</sup> Esta Estrategia trata de garantizar la aplicación total y concreta de la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

Desde la UE optan por la prevención de la desigualdad a través de la educación. Tanto en niños y niñas es fundamental que desde pequeños se críen y crezcan en un ambiente que incida en valores igualatorios y sin violencia. Por ello, la Comisión creará una red exclusiva de la UE para la prevención de la violencia de género y la violencia doméstica con el objeto de “intercambiar ideas, diferentes prácticas, y financiará la formación el desarrollo de capacidades y los servicios de apoyo”<sup>57</sup>. También se prevé la prevención de la violencia, específicamente en el sexo masculino.<sup>58</sup> Y así mismo, cumpliendo con lo establecido en el artículo 67 del TFUE.<sup>59</sup> La violencia de género es un problema real de la sociedad, no solo a nivel europeo, sino mundial, y es básico exterminarla para conseguir una sociedad más igualitaria.

Otra de las propuestas de dicha Estrategia es conseguir acabar con el acoso laboral. Para ello se propone que los Estados miembros apliquen el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo<sup>60</sup> relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La ratificación de dicho Convenio por parte de los Estados miembros traería consigo una renovación del marco normativo actual que existe en muchos países de la Comunidad. En este se definen conceptos importantes como la violencia en el trabajo por razón de género, concretamente en el Artículo 1 apartado b)<sup>61</sup> siendo de gran relevancia ya que es la primera vez que la legislación laboral internacional expone específicamente este concepto y de este modo obliga a los Estados a que ratifiquen el mismo y lo apliquen

---

<sup>56</sup> Las cifras de la infografía provienen de estudios recientes de End FGM European Network, véase: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe> .

<sup>57</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>58</sup> Según el EIGE, el término «masculinidades» hace referencia a las «diferentes nociones de lo que significa ser un hombre, incluidos los modelos de conducta relacionados con el lugar de un hombre en una situación dada de los roles y las relaciones de género», véase: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=es> .

<sup>59</sup> Artículo 67 del TFUE, «la Unión constituye un espacio de libertad, seguridad y justicia dentro del respeto de los derechos fundamentales»

<sup>60</sup> Convenio nº 190 de la OIT

<sup>61</sup> Convenio nº 190 de la OIT: Artículo 1b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

dentro de su legislación interna. En el caso de España aún no ha ratificado el Convenio nº 190 pero si se ha aprobado dicha ratificación que se llevará a cabo por parte del Consejo de Ministros.

Además, la UE tiene varias normas vigentes en materia de protección de trabajadores que sufran acoso sexual. Para ello ha sido clave la transposición por parte los Estados miembros de la Directiva 2006/54/CE ya mencionada.

Dentro de este punto, la Comisión quiere garantizar también una navegación por internet segura para proteger a todas las mujeres y niñas. Para ello, propone exigir responsabilidad a los portales que contengan elementos ilícitos o nocivos, además, de como las plataformas deben hacer frente a este problema que desde la Comisión califican cómo “delincuencia informática”.<sup>62</sup> Para ello se ha creado la iniciativa “DeStalk” que aborda los nuevos problemas y las nuevas formas de violencia de género.<sup>63</sup>

Otro de los objetivos importantes de la Estrategia es combatir los estereotipos por razón de género. El 44% de los europeos opina que la mujer debe cuidar su casa y su hogar ya que esta es su tarea más importante. Y, por el contrario, el oficio del hombre es ganar dinero para la familia.<sup>64</sup>

El peligro de estos estereotipos es que acaban formando normas no escritas que parece que las mujeres deben seguir por el simple hecho de ser mujeres. Esto se intentará paliar a través de una campaña de concienciación para la juventud de la UE.<sup>65</sup>

La Comisión propuso la creación de una Ley de Servicios Digitales para esclarecer las responsabilidades de las plataformas en línea con respecto a los contenidos difundidos por los usuarios y, además crear un nuevo modo de cooperar con las plataformas de internet.<sup>66</sup> Es por esto, por lo que se ha aprobado recientemente la Ley de Servicios

---

<sup>62</sup> Artículo 83, apartado 1, de Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 26 de octubre de 2012

<sup>63</sup> Iniciativa “DeStalk” Véase en <https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/destalk-es>

<sup>64</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>65</sup> Proyecto Año europeo de la juventud. Véase [https://europa.eu/youth/year-of-youth\\_es](https://europa.eu/youth/year-of-youth_es)

<sup>66</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-

Digitales por parte del Parlamento Europeo el 14 de diciembre de 2021 y se confirmó al día siguiente. De este modo, los usuarios de la UE están más protegidos de contenidos ilícitos y nocivos. Además, la Directiva (UE) 2018/1972 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2018 por la que se establece el Código Europeo de las Comunicaciones Electrónicas (CECE) entró en vigor en diciembre de 2020 y trata también varios de estos problemas relacionados con las redes sociales.

En resumen, los principales objetivos de esta Estrategia son con respecto al Consejo Europeo es que se solucione la adhesión al Convenio de Estambul y que finalmente todos los países de la UE lo ratifiquen. Con respecto a los Estados Miembros se pretende que también ratifiquen el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, además de la transposición de las directivas más importantes: la Directiva sobre los derechos de las víctimas, la Directiva sobre los abusos sexuales de menores y el resto de normativa de la UE que es imprescindible para la protección de las víctimas de violencia de género.

Además, deberán los Estados recoger así como comunicar los datos sobre violencia de género que se generan en su territorio, y deberán apoyar la lucha no solo contra la violencia de género, sino contra los estereotipos de género que la UE considera clave erradicarlos.

#### **4. Reducción de las diferencias en materia de empleo de la Estrategia**

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 se enfoca en gran medida en el trabajo de la mujer, ya que en esta se especifican las líneas de actuación para erradicar las desigualdades en este ámbito.

Cabe destacar que la Estrategia no es la primera vez que se trata de eliminar las diferencias laborales: en el Tratado de Roma se consagró el Derecho a la igualdad de retribución entre hombre y mujeres cuando sea un trabajo igual o con el mismo valor. La exigencia de garantizar esta igualdad de retribución se establece en una de las directivas más importantes: la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Además, la UE en sus tratados considera la igualdad como un principio fundamental.<sup>67</sup> La retribución debe ser igualatoria entre sexos<sup>68</sup> así como debe existir y se debe garantizar equilibrio entre vida familiar y vida profesional.<sup>69</sup> Por otro lado, la UE ratificó los Derechos de las personas con discapacidad proclamados por la Convención de Naciones Unidas<sup>70</sup>. Esto trae consigo que la legislación de la UE debe estar en consonancia con lo expuesto en dicha Convención.

Aunque los últimos 20 años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad, la mujer en el mundo del trabajo sigue teniendo una condición muy diferente a la de los hombres. Las desigualdades y las discriminaciones originadas por el género afectan negativamente a las mujeres en el acceso al empleo, la precariedad, la discriminación retributiva, segregación por causa de género en el mercado del trabajo, las dificultades para una real conciliación con la vida laboral y la familia. Por lo tanto, el objetivo de esta Estrategia es seguir concretando cuales son los obstáculos para que exista la igualdad real y efectiva y así intentar potenciar

---

<sup>67</sup> Artículo 3 de Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 26 de octubre de 2012.

<sup>68</sup> Carta de Derechos Fundamentales de la UE podemos encontrarlo en su artículo 23.

<sup>69</sup> los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.

<sup>70</sup> Convención sobre los derechos de personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006 Nueva York.

el conocimiento, el talento y la experiencia de las mujeres para conseguir una sociedad más avanzada e inclusiva.<sup>71</sup>

#### 4.1. Reducción diferencia salarial en la Estrategia

Sin lugar a dudas, uno de los problemas más importantes que marcan la discriminación existente entre hombres y mujeres en materia de empleo en la UE es la existencia de una gran **brecha de género en el mercado de trabajo**.

La brecha de género en el mercado de trabajo se traduce en la diferencia existente entre hombres y mujeres con respecto al salario por un mismo puesto de trabajo y la podemos observar, por ejemplo, en que el ingreso medio por hora de las mujeres en la UE es casi un 15% más bajo que el de los hombres. Existen también grandes variedades entre los Estados miembros: Estonia tiene la mayor brecha salarial de género (23%), mientras que el país de la UE con la menor brecha salarial de género es Rumanía (3%). España está en el medio con un 13,9%.<sup>72</sup> Esto es contrario a toda la normativa y las directivas sobre estas materias.<sup>73</sup>

Conviene precisar que según la Oficina Estadística de la UE (Eurostat) la brecha salarial se puede medir de dos formas. En primer lugar, se encuentra el Gender Pay Gap<sup>74</sup> donde se puede observar la desigualdad entre la retribución por hora de hombres y mujeres contratados a tiempo completo con un resultado del 16,3% en la UE y del 14,9% en España. El segundo método de medición es el Gender Overall Earnings Gap<sup>75</sup> que equipara los beneficios anuales de hombres y mujeres en activo sin diferenciar el modelo de contrato por lo que tiene en cuenta los vacíos sin retribución por trabajo a tiempo parcial o por rotación laboral, las excedencias, permisos o abandonos. El Gender Overall Earnings Gap es del 39,6% en la UE y del 35,7% en España.

---

<sup>71</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: op. Cit., pág 15.

<sup>72</sup> Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía) Noticias parlamento europeo <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>

<sup>73</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: op. Cit., pág 105.

<sup>74</sup> Gender Pay Gap Véase [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

<sup>75</sup> Gender Overall Earnings Gap Véase <https://data.europa.eu/data/datasets/u1kdkwojxcrkskyaccjuw?locale=en>

Hay muchas razones por las que existen estas brechas salariales, ya que esto está estrechamente relacionado con muchos más factores, concretamente la sociedad y la educación. Existe un estudio que explica cómo la brecha salarial aumenta a la vez que hablamos de mujeres de mayor edad. Es decir, entre las mujeres más jóvenes no existe tanta diferencia, esto se explica por cómo van afectando otras circunstancias mientras las mujeres desarrollan su vida laboral, como puede ser tener hijos.<sup>76</sup>

Del mismo modo, la brecha salarial se distingue dependiendo de si se trata del sector privado o del sector público, teniendo el sector privado una brecha salarial considerablemente elevada.<sup>77</sup> Además, existe una gran diferencia en los puestos que ocupan las mujeres, siendo estos en su mayoría contratos a tiempo parcial, punto que desarrollaré más adelante.

La UE se ha comprometido con solventar este problema desde hace muchos años, prueba de ello es que la diferencia de salario por un mismo trabajo ha ido evolucionando con los años como veremos a continuación.

En el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea del 25 de marzo de 1957 firmado en Roma en su artículo original 119 que, actualmente es el artículo 157 del TFUE, obliga a garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo. La primera norma de desarrollo del artículo 119 es la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de la legislación de los Estados miembros en los que se refiere a la aplicación del principio de igualdad y de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, esta directiva es considerada el inicio de las normas de derecho derivado en el ámbito de la discriminación por razón de género en la vida laboral.

Cabe señalar que la sentencia del TSCE Defrenne II<sup>78</sup> establece como derecho la no discriminación como base de la Comunidad Económica Europea que estableció posteriormente, concretamente en el artículo 16 de la Carta de Derechos Sociales

---

<sup>76</sup> European Estadictis. Véase en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>

<sup>77</sup> Brecha salarial estadística sector privado vs sector público. Véase en [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_higher\\_in\\_the\\_private\\_sector](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector)

<sup>78</sup> STJUE de 8 de abril de 1976. Asunto (C-43/1975). Obtenida en: <http://curia.europa.eu>

Fundamentales, la necesidad de garantizar la igualdad de género e incluyendo el compromiso político para desarrollar normas más profundas de igualdad de género.

La Comisión crearía el “Libro verde, Política social europea. Perspectivas de la Unión”<sup>79</sup>. Aquí se especifican documentos hechos por la Comisión para promover la igualdad de oportunidades. Esto no fue suficiente ya que no se cumplían las normas que prohíben la discriminación salarial. Es por esto que, la UE el 17 de julio de 1996 crea un código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor y, más adelante, creó el cuarto programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigiendo el foco a la actuación en el empleo y la vida profesional, tratando de evitar la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo para una remuneración de igual valor para un mismo trabajo.

El Tratado de Ámsterdam recogió el Principio de Igualdad como un Principio Fundamental y, además, como Derecho Fundamental integrándolo al tratado por remisión al Convenio Europeo de Derechos Humanos. Es por esto, por lo que se creó el programa de Acción 2001-2005 teniendo ya en cuenta la discriminación directa e indirecta. En esta nueva etapa, la UE se caracterizó por poner énfasis en las instituciones específicas que tienen que erradicar las discriminaciones y en particular la discriminación por razón de género.

Así surge la Directiva 2006/54/CE del 5 de julio de 2006 (nombrada anteriormente) que versa sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y en asuntos de empleo y ocupación. A pesar de los grandes esfuerzos porque la igualdad retributiva sea real en la Unión Europea la realidad es que los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres hacen sustancialmente la brecha de género en las pensiones<sup>80</sup>.

---

<sup>79</sup> Libro verde: en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. Bruselas, 7.7.2010 COM(2010)365 final.

<sup>80</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: op. cit., pág. 71 y ss.

La solución que propone la Estrategia es la transparencia salarial ya que esta aporta la posibilidad de centrarse en las causas y consecuencias específicas de la desigualdad salarial y cómo abordarlas.

Después de que el Parlamento Europeo, en enero de 2020, pidiera una revisión inmediata y puesta al día ambiciosas del plan de acción la Comisión realizó una consulta pública titulada “evaluation of the provision in the directive 2006/54/EC implementing the treaty principle on equal pay”<sup>81</sup>, dirigida a la ciudadanía, las autoridades públicas, los interlocutores sociales, la sociedad civil y los investigadores para localizar la forma de administrar de modo efectivo el principio de igualdad de retribución. Finalmente, la Comisión ha propuesto medidas para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo.

El TJUE ya ha establecido orientaciones principales y criterios objetivos para evaluar lo que debe considerarse «trabajo de igual valor»<sup>82</sup>. Para una mejor transparencia, la propuesta legislativa tendrá en cuenta estas consideraciones.

La transparencia salarial traerá consigo que los trabajadores puedan hacer valer su derecho a la igualdad de retribución ya que tendrán acceso a la información necesaria sobre la remuneración, y de esta manera, podrán darse cuenta si se les está discriminando o no con respecto a sus compañeros. Los organismos de defensa de la igualdad y los representantes del personal tendrán la Facultad de actuar en nombre de aquellos que hayan sido discriminado en el pago. La propuesta permitirá reclamar colectivamente la igualdad de retribución. Habrá plena indemnización a las víctimas de discriminación y soluciones que atajen la discriminación estructural o los sesgos en las organizaciones<sup>83</sup>.

La propuesta también tendrá en cuenta medidas para hacer frente a la infravaloración sistemática del trabajo de las mujeres por parte de los empresarios. Se exigirá a las

---

<sup>81</sup> Enlace consulta pública “evaluation of the provision in the directive 2006/54/EC implementing the treaty principle on equal pay” [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay\\_es](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay_es)

<sup>82</sup> Asunto C-400/93, Royal Copenhagen; asunto C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse; asunto C-381/99, Brunnhofer; asunto C-427/11 Margaret Kenny y otros contra Minister for Justice, Equality and Law Reform y otros.

<sup>83</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: op. cit., pág. 71 y ss.

empresas con más de 250 personas en plantilla que comuniquen las diferencias de salario entre mujeres y hombres en su organización. Si de dicho informe se entiende un alto riesgo de discriminación en la retribución de forma injustificadas, los empresarios y los representantes del personal deberán adoptar conjuntamente medidas correctoras.

La mayoría de los empresarios solo tendrán que informar a petición de un trabajador. Por supuesto, si detectan desigualdades ilegales en materia de retribución, deberán de corregirlas. El coste estimado de responder a una solicitud individual de información, sobre la base de lo que ya existe en algunos Estados miembros, asciende a aproximadamente 20 euros.

Se exigirá al personal que contrata que sean más proactivos. Tendrán la obligación de publicar determinada información sobre las de retribución por género y facilitar información más detallada a su personal. Los costes anuales de los informes sobre retribuciones se estiman entre 379 y 890 euros (para las empresas con más de 250 empleados)<sup>84</sup>.

## 4.2. Pensiones

La brecha salarial preocupa considerablemente a la UE ya que, esto tiene como consecuencia que las **pensiones** de las mujeres son más bajas a la hora de jubilarse. En 2018, las mujeres en la UE mayores de 65 años recibieron pensiones que fueron de media un 30% más bajas que las pensiones de los hombres.<sup>85</sup> Esto hace que se cree una situación totalmente injusta ya que, como explicaré más adelante, las mayoría de las mujeres se encargan de la asistencia de la familia, que, supone una carga de trabajo muy considerable. Es por esta razón, por la que se ven obligadas a trabajar a tiempo parcial y tiene como consecuencias que las mujeres de mayor edad tengan más posibilidades de terminar siendo pobres.

---

<sup>84</sup> Igualdad retributiva : la Comisión propone medidas sobre transparencia retributiva. Véase en [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda\\_21\\_961](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_21_961)

<sup>85</sup> Estadísticas europeas sobre la brecha de género. Véase en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

Por un lado tenemos las pensiones contributivas de jubilación, por otro, las pensiones contributivas de viudedad, y asimismo las pensiones no contributivas.

Desde principios de la década pasada la brecha de género en las pensiones preocupa a las instituciones mundiales como la OIT. Esto tuvo como consecuencia el “Libro verde titulado en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguro”<sup>86</sup>, publicado en 2010, y que inició el debate sobre cómo la UE podía amparar a los Estados miembros a prestar una pensiones apropiadas y sostenibles. Este libro fue el predecesor del “Libro Blanco: agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles”<sup>87</sup>, de 2012, que concretaría la situación de los sistemas de pensiones europeas y constituyó metas específicas para garantizar unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de las Instituciones Europeas, los Estados miembros comenzaron a realizar reformas para eliminar poco a poco las desigualdades de género con respecto a las pensiones. De este modo se empezó fomentando políticas de conciliación, desde las estrategias europeas de empleo derivadas del tratado de Lisboa y después de la propia Estrategia Europa 2020. Con el fin de aumentar el empleo femenino, que se dificulta a la hora de compaginar con el trabajo a tiempo parcial referido a aquellas mujeres con cargas familiares en Europa. Por esta razón, las políticas europeas se centraron en actuaciones: por un lado, de los servicios de atención a la vida diaria y, por otro lado, de los permisos laborales para el cuidado de los dependientes.<sup>88</sup>

En 2013, la Comisión Europea emite el informe titulado “La brecha de género en las pensiones”<sup>89</sup>, en el que ratifica con datos y cifras incuestionables el problema existente en la brecha de pensiones y, por esto, más adelante la Comisión adoptó a finales de 2015 el compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.

---

<sup>86</sup> Libro verde: en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. Bruselas, 7.7.2010 COM(2010)365 final.

<sup>87</sup> Libro Blanco: Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles Bruselas, 16.2.2012 COM(2012) 55 final.

<sup>88</sup> Ramos Quintana, M.I. Rodríguez González, S. Aguilera Ávila, L.: op. Cit., pág 71 y ss.

<sup>89</sup> Sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (2016/2061(INI)).

Y así llegamos a la Estrategia para la Igualdad de Género 2020 y 2025 donde se establece un novedoso marco de iniciativas y propuestas para promover e impulsar la igualdad en Europa. Es por ello por lo que, esta es una continuación de las anteriores donde se expone que la igualdad de pensiones es una condición esencial de una economía europea innovadora competitiva y próspera.

De este modo la UE anuncia medidas de un lado para abordar la brecha laboral y salarial y de otro para combatir la brecha pensional atendiendo a los propios criterios establecidos por el TJUE. Este año está previsto realizar un Informe sobre la adecuación de las pensiones, con el cual se quiere valorar el reparto, los riesgos y los recursos en los sistemas de pensiones entre mujeres y hombres. Este informe estaba planeado para el año 2021, pero de momento no se ha publicado.<sup>90</sup>

La UE quiere asegurar los derechos de pensión en los Países miembros y apuesta porque se haga de forma igualatoria teniendo en cuenta un reparto de responsabilidades asistenciales entre las mujeres y hombres y para ello se centrarán en cada Estado miembro en concreto evaluando cada situación y se darán créditos de pensión en los regímenes profesionales de jubilación para interrupciones de la carrera profesional por motivos asistenciales, ya que así lo ha aconsejado el Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones<sup>91</sup>

Para la UE tal como exponen en su “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo sobre la Estrategia para la igualdad de género 2020-2025” considera urgente finalizar con la brecha salarial y que se elaboren nuevos planes de acción porque esta realidad que repercute negativamente en la economía y en el bienestar de, en este caso, las mujeres que se ven expuestas a una situación totalmente irrazonable que les obliga a trabajar en un horario a tiempo parcial, siendo las mujeres las que constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la UE.<sup>92</sup>

Esto se debe a que las mujeres necesitan tener más tiempo, ya que la gran mayoría compagina la vida laboral con la asistencia a familiares, lo que supone trabajo doble que

---

<sup>90</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>91</sup> Véanse Informe final del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones, diciembre de 2019, <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589> .

<sup>92</sup> Véase Eurostat, 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>

no es tenido en cuenta, ni se considera para el sistema de pensiones, ya que estas se basan en los años cotizados.

### 4.3. Tasa de empleo y la relación con la conciliación de la vida familiar

Actualmente, la **tasa de empleo de mujeres** está más alta que nunca<sup>93</sup> y la Estrategia expone cómo se debe incentivar que los hombres se responsabilicen en mayor medida de la asistencia a familiares, ya que, muchas mujeres no trabajan porque deben cuidar a sus hijos, por ejemplo. Para solventar esta situación deberían existir más permisos remunerados para los padres que ajustaría la inestabilidad que existe entre la conciliación de la vida familiar de los hombres con la vida profesional. Para ello la UE apuesta por otras nuevas directivas que se orienten a terminar con los estereotipos profesionales hacia las mujeres y los hombres, que absorban el problema del paro femenino y, además, debe existir una concienciación de la sociedad sobre este problema para poder erradicar esta discriminación.<sup>94</sup>

Hay que tener en cuenta lo mencionado anteriormente y que es clave en muchos de estos puntos: las mujeres se ven más afectadas con la conciliación entre la vida familiar y laboral y para esto la UE quiere afrontar las desventajas que tienen las mujeres frente a los hombres. Es trabajo de ambos progenitores repartirse las responsabilidades asistenciales.

Por esta razón, es de importancia la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva relativa a la **conciliación de la vida familiar y la vida profesional** ya que esta recoge normativa con respecto a temas de importancia como son las fórmulas de flexibilidad para trabajadores, los permisos familiares y, además, de una forma igualatoria. Desde la Comisión piden a los países miembros que no se queden en esta normativa y que sean capaces de adentrarse en la regularización de estas materias.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> Tasa de empleo relación mujeres y hombres. Véase en [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en)

<sup>94</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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.

<sup>95</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Para llevar a cabo un seguimiento con respecto a materias como el mercado de trabajo, la inclusión social y la educación, se encarga el Semestre Europeo. Esto se trata de un ciclo de coordinación de las políticas económicas, presupuestarias, sociales y de empleo dentro de la UE. La evolución de estas materias se seguirá mediante un cuadro de indicadores sociales. A partir de 2019-2020, los informes por país del Semestre sirven para el seguimiento de los ODS, también en lo tocante a la igualdad de género (ODS 5), y analizan de qué forma se puede cumplir las políticas económicas y de empleo.<sup>96</sup>

La UE opta por reformas estructurales para una mejor integración de la perspectiva de género y para poder acabar con la brecha salarial. Esto conecta directamente con otro punto de la Estrategia donde se trata sobre la participación de las mujeres en otros sectores de la economía. Es realmente importante el empoderamiento de la mujer, es por ello por lo que la política de cohesión de la UE invita a que las mujeres desarrollen sus habilidades empresariales para así lograr que mujeres ocupen puestos que han sido históricamente ocupados por hombres.<sup>97</sup>

A pesar de que la Unión Europea cuenta con más mujeres que hombres, existen pocas mujeres en las profesiones de superior remuneración.<sup>98</sup> Por el contrario, en los puestos con bajo sueldo trabajan más mujeres que hombres.<sup>99</sup> Desde la UE achacan esto precisamente a lo mencionado anteriormente, existen unos estereotipos que no permiten ver igual de válida a una mujer que a un hombre.

---

<sup>96</sup> Véase Semestre Europeo <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/european-semester/>

<sup>97</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>98</sup> Informe PISA 2019, <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>; Comisión Europea: «Women in the Digital Age – Final Report» (Las mujeres en la era digital. Informe final), 2018; y Foro Económico Mundial: «Global Gender Gap Report 2020» (Informe mundial sobre la brecha de género 2020) (véanse las infografías).

<sup>99</sup> Eurostat: «A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data» (Descomposición de la brecha salarial de género sin ajustar mediante datos de la encuesta sobre la estructura de los salarios), Statistical working paper, 2018.

#### 4.4. Problema del trabajo a tiempo parcial

La tarea de hacer desaparecer la brecha salarial de género supone llegar a todos los ámbitos que producen esto, como por que las mujeres ocupan más puestos de **trabajo a tiempo parcial** que los hombres.

Las mujeres representan una gran parte del personal que desarrolla su jornada laboral a tiempo parcial. Y, por ende, ocupando menos puestos directivos que los hombres. Esto se traduce en que de forma general los sueldos de las mujeres sean relativamente bajos si los comparamos con los de los hombres. Partiendo de que, por término medio, las mujeres trabajan menos horas de forma remunerada. Por el contrario, en la UE solo el 8 % de los hombres trabajan a tiempo parcial, frente a casi una tercera parte de las mujeres (31 %).<sup>100</sup>

En primer lugar, centrándonos en materia de educación, aunque el porcentaje es similar entre mujeres y hombres de 25 a 64 años en la UE, el 21 % de mujeres y el 22 % de hombres tienen como máximo el nivel de secundaria inferior en el año 2019. Pero, cuando hablamos de educación superior son más mujeres que hombres los que completan dicha educación.<sup>101</sup> Esto hace que se pueda observar que deben existir otros motivos, que no es el acceso a la educación, para que exista una tasa de paro mayor femenino.

Desde la Unión Europea consideran que cuando se observan las informaciones pertinentes sobre la actualidad laboral europea no es complicado observar dónde se encuentra el problema de esta brecha salarial y, consideran que esto también se debe a que existe poca información, o lo que es lo mismo, mucho desconocimiento por parte de las mujeres a la hora de demostrar que están peor retribuidas por trabajos exactamente iguales. La Comisión presentó definitivamente el 4 de marzo de 2021 una propuesta de directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> Véase Eurostat, 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>

<sup>101</sup> Estadística mas mujeres que hombres terminan su educación superior. Véase en <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2a.html?lang=en>

<sup>102</sup> Propuesta de directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>

Tal y como expone la Estrategia “Los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres contribuyen sustancialmente a la brecha de género en las pensiones.”<sup>103</sup>

En el hecho de que las mujeres trabajen dependiendo de cuales sean sus **responsabilidades asistenciales**, influye muchísimo si la pareja realiza dichas actividades también. Aquellas mujeres que realizan toda esta carga de trabajo solas además no obteniendo una remuneración y siendo estas actividades por su puesto un sector significativo de la actividad económica. Es necesario que exista distribución de tareas asistenciales en las familias, no solo entre la propia familia, sino acudiendo a guarderías, asistencias sociales o servicios domésticos. Esto ayuda sobre todo a aquellas familias monoparentales y se deberá intervenir para solventar en caso de que exista un acceso insuficiente a dichos servicios por la razón que sea, la diferencia de responsabilidad asistencial y de los medios para solventarla hace que se convierta en uno de los principales motores de la desigualdad de género<sup>104</sup>.

Por lo tanto, es fundamental apoyar que las mujeres participen en el mundo laboral y se desarrollen profesionalmente. Esta necesidad de ayuda asistencial además es una buena propuesta dado que fomentaría puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres. Para mejorar esta situación todos los países miembros de la Unión Europea tienen hasta agosto de 2022 para aplicar la futura Directiva europea sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, que prevé un mejor acceso al permiso parental y más flexibilidad en el trabajo. Desde la Comisión consideran que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo trae consigo consecuencias positivas sobre la economía, y, además sobre su vida personal, obteniendo así una mayor independencia económica.

---

<sup>103</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>104</sup> Hoffmann, F., & Rodrigues, R., «Informal carers: who takes care of them?» (Cuidadores informales: ¿quién los cuida?), Policy Brief, abril de 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research.

## 5. Políticas de igualdad de la Estrategia

En este punto estaré relacionando las políticas planteadas en la Estrategia con una comunicación que hizo el Parlamento Europeo en enero de 2021 sobre qué cosas hay que cambiar y cuáles de ellas están bien.

Para revertir las situaciones anteriormente nombradas la UE ha creado así como modificado una serie de Directivas y Políticas Sociales encaminadas a una nueva UE más inclusiva en materia de trabajo y sin discriminaciones. El Parlamento ha destacado que hay que tener en cuenta que no en todos los Países miembros la sociedad avanza a la par. Por ende, las soluciones son metas concretas como asegurarse que tanto hombres como mujeres reciban el mismo salario por un idéntico trabajo y para ello propondrán disposiciones vinculantes para una mejor transparencia salarial, previstos en el programa de salarios de 2020.<sup>105</sup>

Así mismo, respecto a la conciliación de la vida familiar y profesional, uno de los problemas con más relevancia como he adelantado, los Estados miembros deberán transponer la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional como plazo máximo el 2 de agosto de 2022 (y el 2 de agosto de 2024 el pago de las dos últimas semanas del período mínimo de permiso parental de dos meses).<sup>106</sup> Esta directiva es uno de los avances más importantes dado la complejidad antes descrita para las mujeres y que al final acaba viéndose traducido en unas pensiones mucho menores. Por otro lado, la UE quiere impulsar la idea de repartir entre hombres y mujeres los permisos por razones familiares que hagan el trabajo más elástico, promocionar y ayudar a un mejor servicio de guardería y de servicios de asistencia con un precio razonable y de buena calidad, creando una Garantía Infantil Europea.<sup>107</sup>

Además, el Parlamento Europeo ha mencionado que deberán solventar el problema de las prestaciones asistenciales de calidad que se ha observado que son diferentes dependiendo de la zona urbana o rural faltando un enfoque holístico, que aborde los desafíos demográficos a los que se enfrenta la Unión con la consiguiente presión en el gasto

---

<sup>105</sup> Programa de trabajo de la Comisión para 2021 Bruselas, 19.10.2020 COM(2020) 690 final

<sup>106</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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.

<sup>107</sup> Garantía infantil europea. Véase en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=es>

público. Observando la necesidad de crear una red de guarderías y de educación preescolar. Por ello solicita que se cree un Pacto Asistencial para Europa donde exista un tratamiento íntegro del total de las necesidades y servicios asistenciales y donde deben fijarse una normativa mínima y directrices de calidad especialmente con los niños y las personas mayores. Para esto el parlamento ha pedido tanto a la Comisión como a los Estados miembros que recojan datos sobre las prestaciones asistenciales.<sup>108</sup>

La UE apuesta por mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, como la junta directiva y la política. Poniendo metas como adoptar el objetivo de equilibrio de género de la junta a nivel de la UE, promover la participación de las mujeres en las elecciones parlamentarias como votantes y candidatas Europa 2024, impulsar una participación más equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores laborales con miras a incrementar la diversidad del trabajo, fomentar la plataforma de gráficos de diversidad de la UE en todos los sectores y abordar la brecha digital de género en el plan de Acción de educación actualizado, aplicando la Declaración ministerial de compromiso sobre las «Mujeres en el ámbito digital». El cuadro de indicadores «Mujeres en el ámbito digital» se utilizará de forma más sistemática.<sup>109</sup>

Las políticas sociales y económicas, los sistemas tributarios y de protección social no deben perpetuar la desigualdad estructural de género basada en los roles tradicionales de género en el trabajo y la vida privada. La Comisión proporcionará orientación a los Estados miembros sobre cómo el sistema de impuestos y bienestar puede ofrecer incentivos económicos o restricciones a quienes proporcionan una segunda fuente de ingresos familiares. En el marco del Comité Europeo de Innovación de Horizonte Europa<sup>110</sup> se formularán medidas específicas para promover la participación de las mujeres en la innovación, incluidos proyectos piloto para promover la creación de empresas lideradas por mujeres y las pequeñas y medianas empresas innovadoras en 2020.

---

<sup>108</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (2019/2169(INI))

<sup>109</sup> Cuadro de indicadores «Mujeres en el ámbito digital». Disponible en Web oficial Unión Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)

<sup>110</sup> Innovación de Horizonte Europa. Véase en <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/horizon-europe/>

El Comité también alentará a las mujeres para participar en capital privado y capital de riesgo. Posiciones de toma de decisiones en el fondo y respaldarán fondos que inviertan en una cartera diversificada en términos de género a través del programa InvestEU para movilizar la inversión pública y privada en Europa con miras a un crecimiento más sostenible, inclusivo e innovador. Y, además, se promueve el apoyo a las mujeres mediante la emisión de bonos sociales a través del instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE) por consecuencia del COVID.<sup>111</sup>

La actualización de la Agenda de Capacidades para Europa<sup>112</sup> ayudará a abordar la segregación horizontal, los estereotipos y las brechas de género en la educación y la formación. Las recomendaciones de la Comisión sobre educación y formación profesional apoyarán la mejora del equilibrio de género en ocupaciones históricamente dirigidas por el género y tratará los estereotipos de género. El fortalecimiento de la protección de los jóvenes también prestará especial atención a las mujeres que no estudian ni trabajan ni reciben formación para garantizar la igualdad de oportunidades.

A pesar de la extensa normativa y directivas referentes a la brecha salarial las mujeres siguen ganando menos que los hombres por término medio. La Comisión presentará medidas vinculantes en materia de transparencia salarial. Esta medida fortalecerá los derechos de los trabajadores a obtener más información sobre los niveles salariales.

La Comisión llevó a cabo una evaluación exhaustiva del marco existente para igual remuneración por igual trabajo o igual remuneración por trabajo de igual valor. Con la adopción de la Estrategia, el comité está iniciando un proceso de consulta amplio e inclusivo con los ciudadanos, los Estados miembros y los interlocutores sociales.

El Parlamento Europeo solicita a la Comisión y al Consejo que incluyan la violencia de género en la lista de ámbitos delictivos del artículo 83, apartado 1, del TFUE, teniendo en cuenta de la especial necesidad de combatir este delito según criterios comunes. Piden

---

<sup>111</sup> Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE). Véase en [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_es#:~:text=El%20Instrumento%20Europeo%20de%20Apoyo,econ%C3%B3micas%20y%20sociales%20negativas%20del](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_es#:~:text=El%20Instrumento%20Europeo%20de%20Apoyo,econ%C3%B3micas%20y%20sociales%20negativas%20del)

<sup>112</sup> Agenda de Capacidades para Europa. Véase en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1223>

que se manejen como base jurídica para proponer medidas vinculantes y una Directiva marco de la Unión de carácter holístico con vistas a prevenir y combatir todas las formas de violencia de género, en particular el impacto en las mujeres y los niños de la violencia en el marco de la pareja o expareja, que contenga normas uniformes y una obligación de diligencia debida en materia de recogida de datos, para prevenir e investigar la violencia, proteger a las víctimas y los testigos, y enjuiciar y castigar a los autores. De este modo, las nuevas medidas legislativas deberán estar en consonancia con los derechos, obligaciones y objetivos del Convenio de Estambul. Además, recomiendan considerar este Convenio como una norma mínima y esforzarse por seguir avanzando en la erradicación de la violencia de género y la violencia doméstica.<sup>113</sup>

Por último, cabe destacar que el Parlamento Europeo ha realizado un Informe sobre la Estrategia el 21 de Enero de 2021 donde expone su descontento porque aunque son buenas estrategias y existen buenas ideas, muchas de ellas no se están llevando a cabo, es por ellos que en este informe solicita a la Comisión así como sugiere diferente modos de actuar.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de octubre de 2021, sobre el impacto de la violencia doméstica y del derecho de custodia en las mujeres y los niños ([2019/2166\(INI\)](#)).

<sup>114</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género ([2019/2169\(INI\)](#)).

## 6. Conclusiones

La lucha por la igualdad de género es una batalla que libra nuestra sociedad desde siempre. En una sociedad en la que el machismo ha sido constante, y en la que las mujeres han tenido que luchar por unos derechos que siempre se le han reconocido a los hombres, es de especial importancia el trabajo que realicen las instituciones para que esta igualdad sea efectiva y real. Es una realidad que, a pesar de los avances, las mujeres siguen siendo un colectivo vulnerable. Esto se refleja en la necesidad de programas para compensar este escenario, como la Estrategia 2020-2025.

A lo largo de la exposición y observando los datos que nos muestran desde la UE podemos ver como la diferencia entre hombres y mujeres es algo real. Por ejemplo, las pensiones de las mujeres son un 30,1 % más bajas que las de los hombres.

Además, se observa como existe una infinidad de normativa preparada para corregir esta situación, pero que, por el contrario, no es visible su aplicación en la realidad. O no en toda la realidad, ya que, según los datos, en algunos países la discriminación es mayor que en otros. La UE, por lo tanto, con esta Estrategia pretende influir más en la normativa y en las políticas sociales de los países miembros de la UE, pero aunque el derecho puede innovarse eso no conlleva el cambio inmediato de la vida real. Es decir, es difícil cambiar los valores y concepciones que tiene la ciudadanía.

Por otro lado, en el ámbito laboral se observa una espiral que afecta a las mujeres: estas deben hacerse cargo de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, lo que implica que trabajan más a tiempo parcial y que deban conciliar la vida laboral y la personal. Esto provoca que la cuantía de sus pensiones sea menor, y por tanto, presten un índice de pobreza mayor que los hombres. Asimismo, no hay que olvidar la famosa brecha salarial: el ingreso medio por hora de las mujeres en la Unión Europea es casi un 15% más bajo que el de los hombres. Puede existir una solución para cada problema concreto, pero todos están conectados. La educación, las creencias religiosas o los estereotipos sociales han dejado a la mujer en un plano secundario, y, aunque la Estrategia plantee muchas posibilidades de resolución a cada determinado problema, los prejuicios del género y la legalidad no son compatibles del todo para ganar de forma completa la batalla a la

discriminación, a aquellas creencias y valores que están fuertemente arraigados a parte de la sociedad europea.

Hay que tener en cuenta que los objetivos establecidos en la Estrategia todavía no han tenido el impacto previsto, ya que Europa y el resto del mundo han sido azotados por la pandemia de la Covid-19 que ha provocado que los esfuerzos se centren en otros aspectos, como la sanidad y la recuperación económica.

La UE es una comunidad formada por 446 millones de habitantes. Poder revertir un problema social tan grande como este necesita poner atención real a estos problemas. Es por ello, considero y valoro positivamente iniciativas como esta Estrategia pero creo que una cuestión tan importante como la igualdad entre las personas no se puede tratarse únicamente de forma normativa, sino que, se deben establecer mecanismos vinculantes que creen conciencia en la sociedad para así hacer real la igualdad. Para que nadie pueda considerar que es normal que las mujeres cobren menos por hacer exactamente el mismo trabajo. Es importante la regulación pero considero que estos valores deben de acercarse más a la sociedad, empoderar a las mujeres para que normalicen que lo justo no es ser discriminada por ser mujer. Esto está totalmente relacionado con la educación. Considero importante la educación de los más pequeños ya que estos serán la sociedad del futuro y es importante que no crezcan influenciados por estereotipos para de esta forma revestir poco a poco esta situación y que en la sociedad del futuro no haya cabida para este tipo de problemas porque simplemente sean impensables.

Se debe impartir justicia de forma equitativa y con perspectiva de género.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Aroz Santisteban, X.: Transposición de directivas y autogobierno. Revista de Derecho comunitario Europeo, 2013.
- Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de Género. Comunicación a los miembros: Derechos de las mujeres e igualdad de género, información básica. CM/787705ES.doc
- Foces Rubio, P.: La desigualdad de género en Europa. [www.derechoycambiosocial.com](http://www.derechoycambiosocial.com), 2015.
- Hoffmann, F., & Rodrigues, R., «Informal carers: who takes care of them?» (Cuidadores informales: ¿quién los cuida?), Policy Brief, European Centre for Social Welfare Policy and Research; abril de 2010.
- Linde Paniagua, E & Mellada, P.; *Iniciación al Derecho de la Unión Europea*. Editorial Colex, 2003.
- Mangas Martín, A. & Liñan Noguerras, D. J.; *Instituciones y derecho de la Unión Europea*. Editorial Tecnos, 2020.
- Ramos Quintana, M.I.; Rodríguez González, S.; Aguilera Ávila, L.: *Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 un estudio multidisciplinar*. Ed. Bormarzo, 2020.
- Rey Martínez, F.: La discriminación positiva de mujeres (Comentario a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad de 17 de octubre de 1995, asunto Kalanke) Revista Española de Derecho Constitucional, 1995.
- Valenciano, E.: *La igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres en la Unión Europea*. En García Inda, Enmanuela Lombardo, *Género y Derechos Humanos* Zaragoza: Mira Editores, 2002.

•

### - **DOCUMENTOS ONLINE:**

- Real Academia Española: término igualdad; Véase en <https://dle.rae.es/igualdad>
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer Véase en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/instituciones/observatorioEstatal/home.htm>

- Web oficial de la Unión Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)
- El EIGE define “interseccionalidad” como una herramienta analítica para estudiar entender y responder a las maneras en que el texto y el género se cruzan con otras características identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación. Véase <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>
- Trabajar por una Unión de la Igualdad: La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf)
- Estrategia para la igualdad de género. Disponible en Web oficial Unión Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)
- Delegación del gobierno contra la violencia de género; página oficial del Gobierno de España, Véase en <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/ConsejoEuropa/Normativa/home.htm>
- Eurodelito: un delito de especial gravedad, que tiene una dimensión transfronteriza y que es necesario combatirlo siguiendo criterios comunes.
- Informe del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662640/EPRS\\_STU\(2021\)662640\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662640/EPRS_STU(2021)662640_EN.pdf)
- Las cifras de la infografía provienen de estudios recientes de End FGM European Network, véase: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe> .
- Según el EIGE, el término «masculinidades» hace referencia a las «diferentes nociones de lo que significa ser un hombre, incluidos los modelos de conducta relacionados con el lugar de un hombre en una situación dada de los roles y las relaciones de género», véase: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=es>
- Iniciativa “DeStalk” Véase en <https://www.work-with-perpetrators.eu/projects/destalk-es>

- Proyecto Año europeo de la juventud. Véase [https://europa.eu/youth/year-of-youth\\_es](https://europa.eu/youth/year-of-youth_es)
- Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía) Noticias parlamento europeo <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>
- Gender Pay Gap Véase [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)
- Gender Overall Earnings Gap Véase <https://data.europa.eu/data/datasets/u1kdkwojxcrkskyaccjuw?locale=en>
- European Statistics Véase en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
- Brecha salarial estadística sector privado vs sector público. Véase en [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_higher\\_in\\_the\\_private\\_sector](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector)
- Enlace consulta pública“evaluation of the provision in the directive 2006/54/EC implementing the treaty principle on equal pay” [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay\\_es](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay_es)
- Igualdad retributiva : la Comisión propone medidas sobre transparencia retributiva. Véase en [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda\\_21\\_961](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_21_961)
- Estadísticas europeas sobre la brecha de género. Véase en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>
- Véanse Informe final del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones, diciembre de 2019, <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589> .
- Tasa de empleo relación mujeres y hombres. Véase en [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en)
- Semestre Europeo <https://www.consilium.europa.eu/es/policias/european-semester/>

- Informe PISA 2019, <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf> ; Comisión Europea: «Women in the Digital Age – Final Report» (Las mujeres en la era digital. Informe final), 2018; y Foro Económico Mundial: «Global Gender Gap Report 2020» (Informe mundial sobre la brecha de género 2020) (véanse las infografías).
- Eurostat, 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>
- Estadística más mujeres que hombres terminan su educación superior. Véase en <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2a.html?lang=en>
- Propuesta de directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>
- Garantía infantil europea. Véase en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=es>
- Cuadro de indicadores «Mujeres en el ámbito digital». Disponible en Web oficial Unión Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)
- Innovación de Horizonte Europa. Véase en <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/horizon-europe/>
- Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE). Véase en [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure\\_es#:~:text=El%20Instrumento%20Europeo%20de%20Apoyo,econom%C3%B3micas%20y%20sociales%20negativas%20del](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_es#:~:text=El%20Instrumento%20Europeo%20de%20Apoyo,econom%C3%B3micas%20y%20sociales%20negativas%20del)
- Agenda de Capacidades para Europa. Véase en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1223>

- **LEGISLACIÓN. JURISPRUDENCIA. COMUNICACIONES:**

- Estatuto de la Conferencia de la Haya de Derecho Internacional Privado, hecho en La Haya el 31 de octubre de 1951.

- Tratado de la Unión Europea de 7 de febrero de 1992. C83/13.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 26 de octubre de 2012. C326
- Carta de los Derechos de la Unión Europea (CDUE), concretamente en el artículo 21 y el artículo 2 del TUE.
- Constitución española, de 29 de diciembre, de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- STJUE de 8 de abril de 1976. Asunto C-43-75. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOCE L 14 de 20/01/1998)
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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.
- STJUE de 31 de marzo de 1981. Asunto 96/80. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>
- STJUE de 13 de mayo de 1986. Asunto 170/84. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>
- STJUE de 1 de marzo de 2011. Asunto C.236/09. Obtenida en: <http://curia.europa.eu>
- Asunto C-400/93, Royal Copenhagen; asunto C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse; asunto C-381/99, Brunnhofer; asunto C-427/11 Margaret Kenny y otros contra Minister for Justice, Equality and Law Reform y otros.
- Reglamento (UE) N.º 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establece el programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” para el período 2014-2020. (DO L 354/62).
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Social Económico y europeo y al Comité de Regiones sobre la Estrategia de la

UE contra la trata de seres humanos 2020-2025. Brussels, 14.4.2021 COM(2021) 171 final.

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Social Económico y europeo y al Comité de Regiones sobre la Estrategia de la UE igualdad de las personas LGTBIQ 2020-2025.Brussels, 12.11.2020. COM(2020) 698 final.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Social Económico y europeo y al Comité de Regiones sobre la Estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas 2020-2025. Brussels, 24.6.2020. COM(2020) 258 final.
- Convención sobre los derechos de personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006 Nueva York.
- Convenio sobre la violencia y el acoso. Convenio nº 190 de la OIT
- Libro verde: en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros. Bruselas, 7.7.2010 COM(2010)365 final
- Libro Blanco: Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles Bruselas, 16.2.2012 COM(2012) 55 final.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025.Bruselas, 5.3.2020. COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género. ([2019/2169\(INI\)](#))
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de octubre de 2021, sobre el impacto de la violencia doméstica y del derecho de custodia en las mujeres y los niños. ([2019/2166\(INI\)](#)).