



LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a consolidar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

BASE JURÍDICA

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

OBJETIVOS

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). En la Declaración n.º 19 anexa al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».



RESULTADOS

A. Principales actos legislativos

La Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los siguientes actos legislativos en este ámbito:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- en 2006, se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006^[1], relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): 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;
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección, Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo;
- 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.

[1]Mediante esta versión refundida de la Directiva se deroga, asimismo, la Directiva 76/207/CEE, que había sido modificada por la Directiva 2002/73/CE.



B. Evolución a través de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

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

- la sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena;
- la sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;
- la sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del antiguo artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino;
- la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en aquellos casos en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres en un sector de actividad («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori;
- la sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; 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;
- la sentencia Korwin-Mikke de 31 de mayo de 2018 (asuntos T-770/16 y T-352/17): el Tribunal anuló las sanciones que el Parlamento había impuesto al diputado polaco de extrema derecha Janusz Korwin-Mikke.



C. Cambios recientes

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

La pandemia de COVID-19 ha aumentado la violencia contra las mujeres por motivo de género en la actualidad, confirmando los resultados de investigaciones continuadas de que el riesgo de violencia doméstica tiende a incrementarse en tiempos de crisis. Se aplicaron medidas de confinamiento para que la población se mantuviera segura en su domicilio. Sin embargo, el hogar no resultó ser un lugar seguro para todos, y las medidas de confinamiento contribuyeron notablemente al aumento significativo de las denuncias por violencia doméstica.

El 5 de marzo de 2020, la Comisión adoptó su Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece un ambicioso marco para los próximos cinco años sobre el modo de promover la igualdad de género tanto en Europa como en otros continentes. La estrategia se basa en una visión de Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, estén libres de violencia y estereotipos y tengan la oportunidad de prosperar y liderar.

Como uno de los primeros resultados de la estrategia, la Comisión propuso [medidas vinculantes de transparencia salarial](#) en marzo de 2021. Presentó una propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y los mecanismos para su efectivo cumplimiento. En marzo de 2021, la Comisión adoptó un plan de acción para aplicar el pilar europeo de derechos sociales, que confiere un lugar central a la igualdad de género y establece objetivos ambiciosos para la participación de las mujeres en el mercado laboral y la prestación de educación y cuidados de la primera infancia, entre otros objetivos. Un salario mínimo adecuado también puede ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que más mujeres que hombres reciben el salario mínimo. Para lograr este objetivo, la Comisión presentó en octubre de 2020 una propuesta de [Directiva de la Unión](#) para asegurar que los trabajadores de la Unión cuenten con la protección de un salario mínimo adecuado. La propuesta es actualmente objeto de debate en la Comisión FEMM y en la Comisión EMPL.

En la actualidad, la Comisión también está trabajando en una nueva iniciativa legislativa para luchar contra la violencia de género. En febrero de 2021, se inició una [consulta pública](#) sobre esta iniciativa. Paralelamente, la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul del Consejo de Europa sigue siendo una prioridad fundamental para la Comisión. En 2020, la Comisión adoptó la [primera estrategia de la Unión sobre los derechos de las víctimas](#), intensificando aún más su lucha contra la violencia de género.

EL MARCO FINANCIERO PLURIANUAL (MFP) DE LA UNIÓN PARA 2021-2027

Tras la aprobación del Parlamento Europeo, el 17 de diciembre de 2020 el Consejo adoptó el Reglamento por el que se establece el marco financiero plurianual (MFP)



de la Unión para el período 2021-2027. El nuevo [MFP](#) concede mayor prioridad a la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la Unión.

Junto con el instrumento de recuperación Next Generation EU, valorado en 750 000 millones EUR, el presupuesto permitirá a la Unión aportar una financiación sin precedentes de 1,8 billones EUR en los próximos años para sustentar la recuperación de la pandemia de COVID-19 y financiar las prioridades a largo plazo de la Unión en diferentes ámbitos de actuación. El próximo presupuesto a largo plazo abarcará siete ámbitos de gasto y proporcionará el marco para la financiación de casi cuarenta programas de gasto de la Unión en los próximos siete años. Next Generation EU también presta especial atención a la igualdad de género. En particular, los planes nacionales de recuperación y resiliencia deben establecer cómo se espera que las inversiones y las reformas financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia contribuyan a promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos.

En abril de 2021, el Consejo y el Parlamento adoptaron los dos programas que constituyen el Fondo de Justicia, Derechos y Valores de la Unión como parte del marco financiero de la Unión para 2021-2027. Los programas permitirán seguir promoviendo, reforzando y protegiendo la justicia, los derechos y los valores de la Unión. El programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores de 2021-2027 cubre específicamente la asignación de fondos a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres y niñas en la Unión. El programa Derechos y Valores contará con un presupuesto total de un máximo de 1 550 millones EUR (un presupuesto de 641,7 millones EUR, con una asignación adicional de un máximo de 912 millones EUR). El programa Justicia contará con un presupuesto de 305 millones EUR.

ADHESIÓN DE LA UNIÓN AL CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA (CONVENIO DE ESTAMBUL)

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores.

El Consejo de la Unión Europea decidió que el proyecto de Decisión relativa a la firma del Convenio debía dividirse en dos decisiones distintas: una sobre la cooperación judicial en materia penal y otra sobre el asilo y la no devolución. Ambas Decisiones del Consejo fueron adoptadas en mayo de 2017, tras lo cual la comisaria europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género firmó el 13 de junio de 2017 el Convenio de Estambul en nombre de la Unión Europea.

Esta firma constituye el primer paso en el proceso de adhesión de la Unión al Convenio. En estos momentos hace falta, para dicha adhesión, que se adopten



las Decisiones del Consejo relativas a la culminación del proceso. En el seno del Consejo, las propuestas legislativas correspondientes a este ámbito se tratan en el Grupo «Derechos Fundamentales, Derechos de los Ciudadanos y Libre Circulación de Personas». Sus debates se han centrado en un código de conducta que establezca la manera en que la Unión y sus Estados miembros cooperarán en lo que respecta a la aplicación del Convenio.

En su Resolución de 4 de abril de 2019, el Parlamento solicitó un dictamen del Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad de las propuestas de adhesión de la Unión Europea al Convenio del Consejo de Europa con los Tratados y sobre el procedimiento para dicha adhesión. La decisión del Tribunal está prevista para finales de 2021.

La Comisión ha mantenido su compromiso con la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul en su programa de trabajo para 2021, al tiempo que prepara una nueva propuesta legislativa para luchar contra la violencia de género, que se propondrá a finales de 2021. Para la culminación del proceso de adhesión al Convenio, resulta necesaria la aprobación del Parlamento.

PAPEL DEL PARLAMENTO EUROPEO

El Parlamento ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo a través de la Comisión FEMM. En lo concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento lleva a cabo su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario (codecisión), por ejemplo, en relación con:

- 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, adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo en junio de 2019. Los Estados miembros deberán aplicar esta Directiva para el 1 de agosto de 2021;
- la reciente propuesta de Directiva para reforzar 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 la transparencia retributiva y mecanismos para su efectivo cumplimiento ([COM\(2021\)0093](#)).

La Comisión FEMM y la Comisión EMPL están debatiendo actualmente esta propuesta de directiva. Además, el Parlamento contribuye a la configuración general de las políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus informes de propia iniciativa, talleres, audiencias y llamando la atención de otras instituciones sobre aspectos concretos, como los siguientes:

En abril de 2021, los miembros de la Comisión FEMM adoptaron un informe titulado «Promoting gender equality in science, technology, engineering and mathematics (STEM) education and careers» (Promover la igualdad de género en la enseñanza y las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas). También examinaron un informe de propia iniciativa titulado «Equality between women and men in the European Union in 2018-2020» (Igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020) y organizaron una audiencia pública titulada



«Empowering EU supports for women entrepreneurs and investors, including through MFF 2021-2027» (Capacitación de los apoyos de la Unión para empresarias e inversoras, también a través del MFP 2021-2027). Asimismo, dicha comisión organizó un taller sobre el papel de la educación en la prevención de la violencia de género.

El 3 de marzo de 2021, se organizó un seminario web titulado «International Women's Day - Women's leadership in the fight against COVID-19» (El Día Internacional de la Mujer: las mujeres al frente de la lucha contra la COVID-19), que se centró en las científicas y cuidadoras. También se organizó una reunión interparlamentaria de comisiones titulada «We are strong: Women leading the fight against COVID-19» (Somos fuertes: las mujeres al frente de la lucha contra la COVID-19) el 4 de marzo de 2020. El 8 de marzo de 2021, Kamala Harris, vicepresidenta de los Estados Unidos, y Jacinda Ardern, primera ministra de Nueva Zelanda, participaron en el Pleno del Parlamento en el contexto de la celebración del Día Internacional de la Mujer.

El Parlamento está, asimismo, llevando a cabo la integración de la perspectiva de género en la actividad de todas sus comisiones^[2]. A tal fin, se han creado dos redes sobre la integración de dicha perspectiva que están coordinadas por la Comisión FEMM. La red de presidentes y vicepresidentes responsables de la integración de la perspectiva de género reúne a diputados que desean incorporar una dimensión de género a la labor de sus comisiones. Cuentan con el apoyo de una red de administradores especializados en la integración de la perspectiva de género en la secretaría de cada comisión. El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad promueve la formación y la sensibilización del personal del Parlamento y los grupos políticos en cuestiones de integración de la perspectiva de género.

Martina Schonard
10/2021

[2]Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2003, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (DO C 61E de 10.3.2004, p. 384).

