




El derecho de igualdad de la UE y las últimas novedades

Curso de ERA, 2020-11-09

*Vitalijus NOVIKOVAS,
Comisión Europea, DG JUST*

 Financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea

Justice
and Consumers

Plan

Introducción

Fundamentos del derecho sobre igualdad de la UE

Novedades y planes del derecho de igualdad de género de la UE

Justice
and Consumers



La igualdad de género - una prioridad política

Striving for a Union of Equality The Gender Equality Strategy 2020-2025

March 2020
#UnionOfEquality



"Gender equality is a core principle of the European Union, but it is not yet a reality. In business, politics and society as a whole, we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity. Using only half of the population, half of the ideas or half of the energy is not good enough."

President Ursula von der Leyen

Justice
and Consumers



- La igualdad de género en el trabajo está lejos de ser una realidad
- Esto es cierto para todos los Estados miembros de la UE

Currently



Women in the EU earn on average **16%** less than men per hour



Only **67%** of women in the EU are employed, compared to **78%** of men



On average, women's pensions are **30.1%** lower than men's pensions



75% of unpaid care and domestic work is done by women

Justice
and Consumers



33% of women in the EU have experienced **physical and/or sexual violence**



22% of women in the EU have experienced **violence by an intimate partner**



55% of women in the EU have been sexually harassed and women are more likely to experience **online sexual harassment** than men



Tratados de la UE

Artículo 2 TUE: La Unión se fundamenta en valores tales como el respeto de la dignidad humana y de los derechos humanos. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 3 TUE: La UE combatirá la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Base jurídica de la legislación de la UE:

Artículo 19 TFUE - "sexo, origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual" (unanimidad)

Párrafo 3 del artículo 157 del TFUE - "igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación" (mayoría cualificada)



Las directivas contra la discriminación

- ✓ *Directiva sobre la igualdad racial 2000/43 - raza / origen étnico*
- ✓ *Directiva sobre la igualdad en el empleo 2000/78 - religión, discapacidad, edad y orientación sexual*

Prohibir la discriminación directa e indirecta, así como el acoso



Las directivas anti-discriminación: Ámbito de aplicación

Alcance del material

El campo del empleo y la ocupación

- ✓ *Acceso al empleo + promoción*
- ✓ *Condiciones de trabajo (incluyendo salario y despido)*
- ✓ *Formación profesional*
- ✓ *Pertenencia a organizaciones*

La Directiva sobre la igualdad racial también abarca

- ✓ *Educación*
- ✓ *La protección social y la asistencia sanitaria*
- ✓ *Ventajas sociales*
- ✓ *Bienes y servicios, incluida la vivienda*



Propuesta de Directiva de Igualdad de Trato

Presentada en 2008.

Si se adopta, se cerrarán las brechas en relación con: la protección social, la educación, los bienes y servicios a disposición del público.

Prohibición de la discriminación por motivos de

- religión/creencia*
- orientación sexual*
- discapacidad*
- edad*

La base jurídica (TFEU 19) requiere la unanimidad...



Directivas de igualdad de género

- *Seguridad social (estatutaria): Directiva 79/7/CEE*
- *Empleo: Directiva 2006/54/CE*
- *Acceso a bienes y servicios: Directiva 2004/113/CE*
- *Trabajo autónomo: Directiva 2010/41/UE*
- *Trabajadoras embarazadas: Directiva 92/85/CEE*
- *Permiso parental: Directiva 2010/18/UE (que será sustituida por la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y la vida profesional 2019/1158)*



Directivas de igualdad de género: Directiva de Seguridad Social 79/7/CEE

- **Ámbito de aplicación personal: se aplica a la población activa**, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores inválidos;
- **Ámbito de aplicación material: los regímenes legales de seguridad social** que ofrecen protección contra la enfermedad, la invalidez, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, el desempleo y los riesgos relacionados con la vejez;
- **Ayuda social** que complementa o sustituye a los planes básicos.

No cubre:

- prestaciones de supervivientes y planes de prestaciones familiares, planes ocupacionales

Excepciones (edad de jubilación, ...)

Caso C-318/13 ("X") - el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que el uso de factores actuariales específicos de género es discriminatorio.



Directivas de igualdad de género: Directiva 92/85/CEE sobre la maternidad

Finalidad: mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas y las que han dado a luz recientemente o están en período de lactancia.

- Los empleadores deben **evaluar la seguridad del lugar de trabajo y adaptar las condiciones de trabajo** si existe un riesgo para la seguridad o la salud.
- **Trabajo nocturno**- Las mujeres no deben ser obligadas a realizar trabajo nocturno durante su embarazo y durante un período posterior al parto.
- Permiso de **maternidad**, al menos 14 semanas.
- Exámenes **prenatales** - el derecho a tomar permiso del trabajo sin pérdida de salario.
- **Protección contra el despido discriminatorio**



Directivas de igualdad de género: Directiva sobre el empleo 2006/54/CE (*'Directiva refundición'*)

Alcance:

- Acceso al empleo, incluyendo ascensos y despidos,
- condiciones de trabajo, incluyendo el salario
- formación profesional y participación en organizaciones de trabajadores

- Regímenes profesionales de seguridad social (es decir, regímenes de pensiones para funcionarios públicos)

Justice
and Consumers



Directivas de igualdad de género: Directiva sobre permiso parental: 2010/18/UE

(a ser reemplazado por la nueva directiva de conciliación)

- Se aplica **a todos los trabajadores, hombres y mujeres, independientemente** del tipo de contrato de trabajo (indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial o temporal).
- Los trabajadores tienen derecho a un permiso parental **por el nacimiento o la adopción de un niño.**
- **Permiso parental** - por un período de **al menos 4 meses.**
- **al menos un mes no es transferible a otro padre.**
- Derecho a volver al **mismo trabajo.**
- Protección **contra el trato menos favorable o el despido** por haber solicitado o tomado un permiso parental
- **Cambios temporales en los horarios de trabajo**

Justice
and Consumers



Directivas de igualdad de género: Directiva 2004/113/CE sobre el acceso a los bienes y servicios

Se aplica a (Art. 3):

- todas las personas y organizaciones (tanto del sector público como del privado) que ponen a disposición del **público bienes y servicios**;
- bienes y servicios ofrecidos **fuera del ámbito de la vida privada y familiar**.

No afecta (Art. 3):

- el contenido de los **medios de comunicación y la publicidad** ni la **educación**;
- **la libertad del individuo para elegir a la otra parte contratante siempre que la elección no se base en el sexo de esa persona**.



Directivas de igualdad de género: Trabajo autónomo: Directiva 2010/41/UE

- No hay discriminación por razón de sexo en la **creación, equiparación o ampliación de una empresa** o cualquier otra forma de actividad autónoma.
- Cuando exista un sistema nacional de protección social para los trabajadores autónomos, los cónyuges o parejas de hecho que participen en las actividades del trabajador autónomo tendrán **derecho a la protección social en su propio nombre**.
- Las trabajadoras autónomas y las cónyuges o parejas de hecho que participen en las actividades de los trabajadores autónomos tienen derecho a un subsidio por maternidad **durante al menos 14 semanas**.

Parejas de hecho: Los Estados miembros no están obligados a reconocer a las "parejas de hecho", pero cuando éstas ya están reconocidas en la legislación nacional, deben estar cubiertas.



La directiva de conciliación entre la vida laboral y la vida privada de 2019

Objetivo

- **Mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral [artículo 153 1) i) del TFUE].**
- **A través de mejores y más equitativas medidas de conciliación**

Principales novedades

- **Enfoque específico en los derechos de los padres y en los incentivos efectivos para que los padres se tomen un permiso**
- **Enfoque del ciclo de vida**

Justice and Consumers



Directiva sobre conciliación entre la vida laboral y la vida privada

- *Ámbito personal: trabajadores*
 - *Según la definición del derecho nacional*
 - *Teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE*
- *Ámbito material*
 - *Permiso de paternidad (nuevo)*
 - *Permiso parental (reforzado)*
 - *Permiso para los cuidadores (nuevo)*
 - *Derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexibles (fortalecido)*

Justice and Consumers



Directiva de conciliación entre la vida laboral y la vida privada

Paternity Leave



Nuevo derecho a nivel de la UE

10 días hábiles

Remunerado al nivel de las prestaciones por enfermedad

Justice and Consumers



Directiva sobre la conciliación entre la vida laboral y la vida privada

Parental Leave



- *4 meses (como antes)*
- *2 meses no transferibles entre los padres (era sólo 1 mes)*
- *2 meses remunerados a un nivel adecuado*
- *Derecho a solicitar el permiso en formas flexibles*

Justice and Consumers



Directiva sobre conciliación entre la vida laboral y la vida privada

Carers' Leave



Nuevo derecho a nivel de la UE

5 días laborables/año/trabajador
Posible diseño alternativo
No hay compensación

Justice and Consumers



Directiva sobre conciliación entre la vida laboral y la vida privada

Flexible Working Arrangements



Para padres de niños de hasta 8 años y cuidadores (antes sólo después del permiso parental)

Derecho a solicitar:

- **Reducción de las horas de trabajo**
- **Horarios de trabajo flexibles**
- **Trabajo a distancia**

Los empleadores deben considerar la solicitud y justificar cualquier rechazo

Justice and Consumers



Directiva sobre la conciliación entre la vida laboral y la vida privada PROTECCIÓN JURÍDICA



Para aquellos que solicitan o tomen permiso y fórmulas de trabajo flexibles

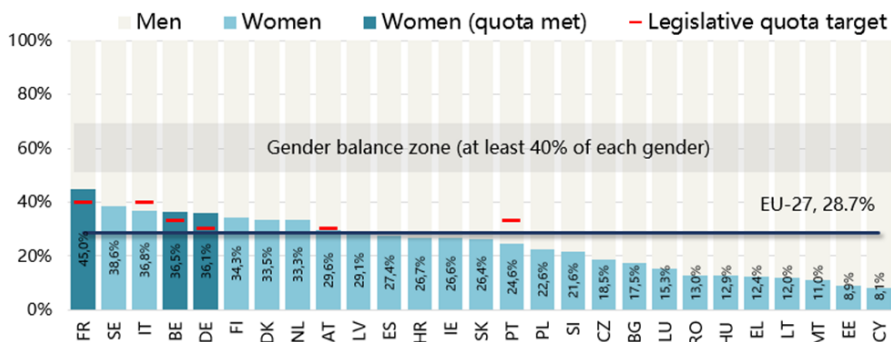
- **Protección contra el despido**
- **Protección contra la discriminación**

Se mantienen el trabajo y los derechos anteriores

Justice and Consumers



"Techo de cristal" en los consejos de administración de las empresas



Justice and Consumers



Propuesta de una directiva para las mujeres en los consejos de administración



¡No es una cuota de género!



Normas vinculantes sobre un proceso de selección transparente - para las grandes empresas que cotizan en la UE - si no se alcanza el objetivo del 40% de género subrepresentado

*La selección de los candidatos se basa en las calificaciones y el mérito
y una regla de preferencia sólo en caso de igual calificación*

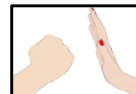
Alto grado de flexibilidad para los Estados Miembros y las empresas

Justice
and Consumers



La lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas

Convenio de Estambul:



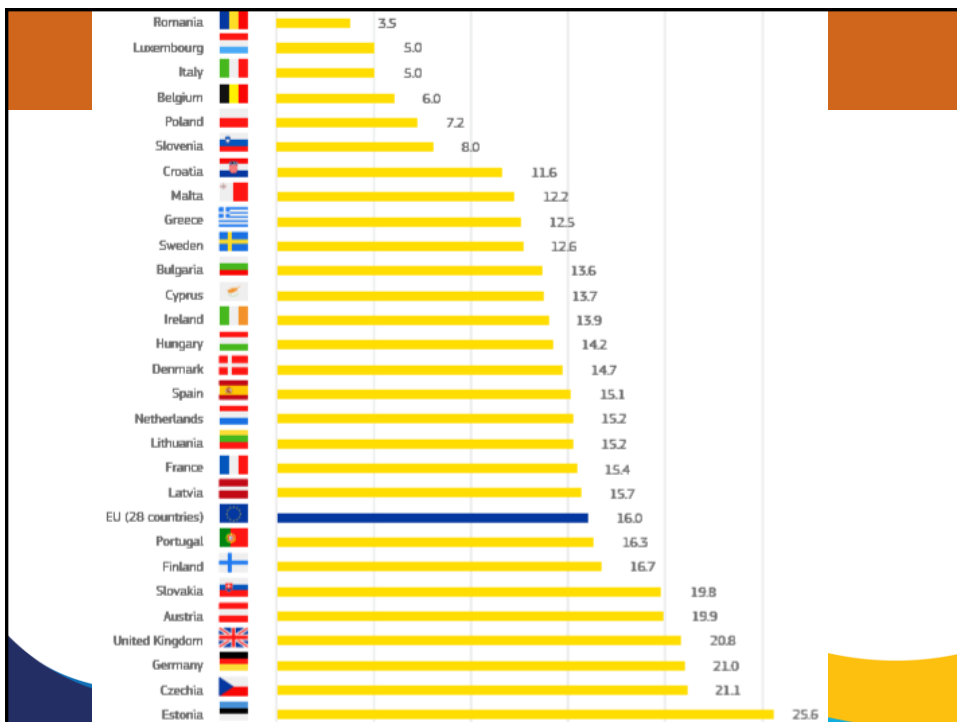
- *En 2016, la Comisión Europea propuso la ratificación por parte de la Unión Europea del Convenio de Estambul del Consejo de Europa*
- *Convención de Estambul = un acuerdo internacional amplio para combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*
- *Las Partes en la Convención deben mejorar la protección de las víctimas de la violencia y asegurar el procesamiento penal de los agresores, en particular con respecto al procesamiento penal de los casos de violencia contra la mujer, incluidas todas las formas de violencia*

Justice
and Consumers



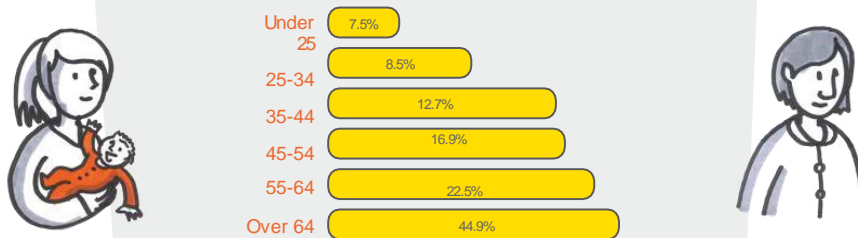
Abordar la brecha salarial de género

Justice and Consumers



The older you are, the bigger the gap

For example: the gender pay gap in Spain by



Iniciativa para la transparencia salarial

- *¿Qué es la brecha salarial de género?*
 - *La brecha salarial de género es la diferencia entre la remuneración de los hombres y las mujeres (basada en los ingresos por hora en toda la economía)*
 - *La brecha salarial va mucho más allá de la cuestión de la remuneración por un trabajo igual o de igual valor*
 - *Es una consecuencia de la discriminación y las desigualdades existentes en el mercado laboral*
- *Variedad de causas fundamentales de a brecha (Segregación horizontal y vertical, Estereotipos predominantes, alimentados por medidas inadecuadas de conciliación de la vida laboral y familiar, Discriminación salarial, permitida por la falta de transparencia...)*
- *La próxima iniciativa forma parte del enfoque holístico que aborda las diferentes causas fundamentales de la brecha salarial de género*



Iniciativa para la transparencia salarial

La discriminación y los prejuicios en los sistemas de fijación de salarios y de evaluación de puestos siguen siendo un fenómeno oculto.

Los trabajadores, a menudo mujeres, no suelen ser conscientes de que pueden ser víctimas de discriminación salarial, simplemente porque no disponen de la información necesaria para poder evaluar su situación.

La falta de transparencia hace que sea difícil establecer hechos a partir de los cuales se pueda presumir la discriminación, lo que complica el traspaso de la carga de la prueba al empresario.

Otros asuntos: Obstáculos procesales, indemnizaciones y sanciones inadecuadas y apoyo a las víctimas (temor a las represalias)...

Justice
and Consumers



Iniciativa para la transparencia salarial

Se trata de un seguimiento de la Recomendación de 2014 sobre la transparencia de las remuneraciones, en la que se pedía a los Estados Miembros que pusieran en marcha:

- *Derecho a solicitar información sobre la remuneración*
- *Informes de las empresas*
- *Auditorías salariales*

La iniciativa legislativa sobre la transparencia salarial tendrá como objetivo

- *asegurar una mayor **transparencia** en la fijación de salarios y la evaluación de los puestos de trabajo dentro de las empresas,*
- *aumentar la seguridad jurídica en relación con la **aplicación de conceptos clave** como "**remuneración**" y "**trabajo de igual valor**" y*
- *intensificar los mecanismos de **aplicación***

Se complementará con medidas de política

Justice
and Consumers



Conclusiones

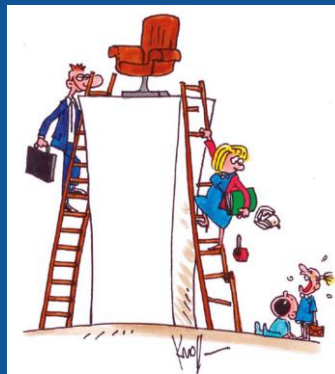
- *La igualdad de género está lejos de ser una realidad en la UE*
- *La UE está tomando medidas para abordar las desigualdades actuales*
 - *Nueva Directiva sobre la conciliación entre la vida laboral y la vida privada*
 - *Directiva sobre el equilibrio de género de 2012: conclusión de las negociaciones*
 - *Ratificación del Convenio de Estambul*
 - *Próxima iniciativa sobre la transparencia salarial*
- *Nueva legislación y mejor aplicación de la existente*
- ...

Justice
and Consumers



¡Gracias!

Vitalijus NOVIKOVAS,
DG de Justicia y Consumidores
Correo electrónico:
Vitalijus.Novikovas@ec.europa.eu



Justice
and Consumers