



Trabajo Fin de Grado

**LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y LA
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
EN LA UNIÓN EUROPEA**

Presentado por:

Gabriela Dumitrescu

Tutor:

José Díaz Lafuente

Grado en Gestión y Administración Pública

Curso académico 2016/17

ÍNDICE

	ABREVIATURAS.....	4
I.	INTRODUCCIÓN.....	5
II.	ESTUDIO DE LA TRIPLE DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	8
	2.1. La igualdad de género como derecho fundamental de la UE.....	8
	2.2. La igualdad de género como valor de la UE.....	10
	2.3. La igualdad de género como principio jurídico de la UE.....	11
III.	EL MARCO NORMATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	15
	3.1. Análisis de las principales Directivas en materia de igualdad de género en la UE.....	15
	3.2. Estudio de la discriminación directa y la discriminación indirecta en el Derecho de la UE.....	17
IV.	ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA LA UE EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	19
	4.1 Principales sentencias Tribunal de Justicia de la Unión Europea	
	4.1.1. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Defrenne, de 1976. La igualdad de remuneración.....	19
	4.1.2. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Bilka, de 1986. La exclusión del régimen de pensiones de las mujeres.	21
	4.1.3. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Barber, de 1990. La obtención de la pensión de jubilación.....	22
	4.1.4. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Marschall, de 1997. La igualdad en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.....	23
	4.1.5. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Test-Achats, de 2011. La Directiva 2004/113 CE.....	24

V.	AVANCES Y DESAFÍOS POLITICOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE.....	26
5.1.	Análisis del ámbito laboral en materia de igualdad de género en el Derecho de la UE.....	26
	5.1.1. La Brecha salarial y el techo de cristal.....	26
	5.1.2. La conciliación laboral, familiar y personal.....	29
5.2.	El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».....	32
5.3.	El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).....	35
5.4.	La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.....	36
5.5.	Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020.....	39
5.6.	El papel de la UE en los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género.....	40
VI.	CONCLUSIONES.....	43
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	47
VIII.	SUMMARY.....	54

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CESE	Comité Económico y Social Europeo
CDF	Carta los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
EE.UU.	Estados Unidos
EIGE (en inglés)	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
ET	Estatuto de los Trabajadores
FSE	Fondo Social Europeo
MFP	Marco Financiero Plurianual
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SEAE	Servicio Europeo de Acción Exterior
TCE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto de estudio la igualdad de género en el Derecho de la Unión Europea (en adelante, UE), se centra en analizar todo lo que está haciendo la Unión en materia de igualdad, analizando su marco normativo, la jurisprudencia, y finalmente los actuales avances y desafíos en materia de igualdad de género en la UE, dado que la igualdad de género es un elemento clave en la construcción política, social y económica de la UE¹.

Es importante conocer la historia de la igualdad de género para entender bien su raíz, dado que hace siglos que existe la figura del *pater familias* (patriarcado), la existencia del término del heteropatriarcado es una versión nueva del concepto de “patriarcado” que supuso las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

El modelo heteropatriarcal conlleva innumerables discriminaciones de todo tipo de la mujer frente al hombre, esto a pesar de su antigüedad sigue ocurriendo actualmente pero no de la misma manera, podemos observar que las mujeres presentaban mayores obstáculos para acceder a cualquier ámbito de la sociedad, simplemente por el hecho de ser una mujer, aunque actualmente ha ido cambiando y hoy por hoy las mujeres tienen los mismo derechos que los hombres en cualquier ámbito.

En el siglo XIX, la participación de la mujer en aspectos del ámbito político seguía siendo baja, y es entonces cuando surgió una carrera mundial² hacia la igualdad de género en todos los ámbitos, el económico, el político y el social. Durante este siglo, en cuanto a la defensa de los derechos de las mujeres nunca había sido una tarea prioritaria, se centraba sobre todo en conseguir la participación plena de la mujer en la vida política.

Durante el siglo XX, se adoptaron una serie de medidas³ que favorecían la igualdad de género, en la década de los años 60 el objetivo era llegar a la igualdad entre ambos sexos por lo que se refería al salario, durante la década de los años 70 y principios de

¹ GONZÁLEZ CONDE, G., MARTÍNEZ TEN, L., & ESCAPA GARRACHÓN, R. (2011). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. p. 34. Disponible en: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

² DÍEZ MINGUELA, A, Desigualdad de Género: ¿Por qué importa la historia?, *Escritos sobre mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas*. 7 de Enero 2015 Disponible en: <http://politikon.es/2015/01/07/desigualdad-de-genero-por-que-importa-la-historia/>

³ GONZÁLEZ CONDE, G., MARTÍNEZ TEN, L., & ESCAPA GARRACHÓN, R. *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*, *Op.cit.* p. 48

los años 80 se extendió la igualdad de género en el empleo, la formación y la familia; en esta época coincidió con la celebración de la III Conferencia Mundial de las Mujeres de las Naciones Unidas, dónde principalmente la UE se centra en la mujer desde una perspectiva política.

Desde la década de los años 90 y hasta la actualidad se apuesta por la transversalización de la perspectiva de género, hoy por hoy nos encontramos con mujeres mejor preparadas para la incorporación al mercado laboral, tanto a nivel educativo, como a nivel cultural ya que poco a poco se ha ido evolucionando. Asimismo, se apuesta por mujeres que asuman el liderazgo, sin olvidar que la legislación de la UE es cada vez más avanzada en materia de igualdad de género.

Respecto al feminismo⁴, en sus tres siglos de historia ha luchado políticamente contra las injusticias y la opresión hacia las mujeres, éste término significa la agrupación de una serie de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales cuyo objetivo es conseguir la liberación de las mujeres, además de luchar por sus derechos. Ahora bien, el patriarcado es el núcleo central de una crítica radical que hace el feminismo, dentro de la teoría feminista el patriarcado significa el dominio del género masculino en múltiples formas y ámbitos sociales, como veremos a lo largo del presente trabajo una forma de subordinación patriarcal es la desigualdad existente en los salarios entre ambos géneros.

Las teorías feministas⁵ son como propuestas a un cambio social, con el objetivo fijado en las condiciones materiales de la vida de las mujeres, además, el concepto de género está ligado con la teoría feminista, como una “construcción cultural-social”, una referente en materia de igualdad de género, principalmente en la teoría feminista es Judith Butler que crítica las identidades de género, ya que entiende el género y la sexualidad como parte de la cultura que se nos impone, concibe el género como una construcción social.

⁴ COBO BEDIA, R, El feminismo contra las políticas neoliberales, *El diario*, 11 de Abril de 2015. Disponible en: http://www.eldiario.es/zonacritica/feminismo-politicas-neoliberales_6_375922427.html

⁵ DI TULLIO, A. SMIRAGLIA, R. Debatiendo el papel de la reflexión feminista contemporánea: Judith Butler y Martha Nussbaum., *Astrolabio - Revista internacional de filosofía*. 2012., pp 1-3. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/JUDITH%20BUTLER.pdf>

El reconocimiento que se le debe hacer a las mujeres ayudaría a lograr una mayor participación igualitaria en todas las esferas de la sociedad, la UE lucha por las mujeres estén cada vez más implicadas en todos los ámbitos, sobre todo en aquellos dónde existan más límites para acceder a ello, como por ejemplo el ámbito político, dónde las mujeres apenas tienen responsabilidad política como se podrá apreciar a lo largo del trabajo.

Desde la perspectiva de género⁶, los movimientos feministas han manifestado que en la actualidad las sociedades están determinadas por un pensamiento androcéntrico, es decir, se le concede al hombre tener su punto de vista central en el mundo, además del pensamiento etnocéntrico que determina la forma de interpretar la realidad. Dichos pensamientos se vinculan a los mecanismos de reproducción social del sistema patriarcal capitalista neoliberal, dónde el género es una categoría fundamental, dado que el sexo/género se establece como un mecanismo de organización social, no obstante este sistema genera escenarios de desigualdad y exclusión.

Esto nos lleva a plantearnos como podemos cambiar el sistema, y esto nos remite a la educación⁷.

Los desafíos en la perspectiva de género, pueden ser diferentes ya que afecta a todos los ámbitos: social, económico, político y cultural. El Derecho de la UE precisa a todos los países miembros a adoptar en sus respectivos marcos normativos, las directivas que se aprueban a nivel comunitario en el marco del sistema competencial.

Por último, cabe destacar que el Derecho de la UE ha ido asociando la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, a través del presente trabajo analizaremos con más detención en el qué ha hecho la UE en materia de igualdad de género, haremos hincapié en las principales Directivas en materia de igualdad, en las principales sentencias del Tribunal de Justicia de la UE y finalmente veremos los actuales avances y desafíos de las políticas actuales de la igualdad de género en la UE.

⁶ BERRENECHEA, GONZÁLEZ A. Hacia una agenda alternativa de educación para el desarrollo desde una perspectiva ecofeminista, 2012. p. 31 Disponible en: http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/19792/original/Ainara_Barrenechea_TESINA.pdf?1401723594

⁷ *Ibidem*. "es preciso realizar un proceso de deconstrucción que incluya un análisis crítico de la realidad y una acción pedagógica que parta de presupuestos coeducativos que permitan afianzar el aprendizaje de modelos basados en la equidad entre mujeres y hombres." (Argibay, M y Celorio, 2009:52).

II. ESTUDIO DE LA TRIPLE DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

2.1. La igualdad de género como derecho fundamental de la UE

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental⁸ dónde ya se incorporó en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDF) en su artículo 23⁹, que garantiza la igualdad en todos los ámbitos.

La igualdad de género está en el núcleo de los derechos humanos, con el Tratado de Roma (1957), la igualdad de género empezó a tener mucha más importancia, dado que el tratado incorpora el principio de remuneración por la realización del mismo trabajo, en su artículo 119¹⁰, (tema clave en igualdad de género) – actualmente en el artículo 141 de su versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea – aunque modificado por el Tratado de Lisboa para mejorar las competencias de la UE, entre ellas la igualdad de género. Asimismo, en 1996, la Comisión Europea quería incorporar la igualdad de género en todas las políticas y acciones comunitarias.

Por ello es necesario y se debe respetar la igualdad de género en todas las políticas y programas Europeos porque se considera derecho fundamental de la UE, asimismo es responsabilidad de todos los Estados miembros promover y fomentar la igualdad de género, insistiendo sobre todo en los derechos humanos de las mujeres. Como veremos a continuación en el siguiente apartado (2.2.), el Tratado de Ámsterdam, introdujo dos artículos, el 2 y el 3.3, dónde se persigue el reconocimiento de la igualdad de género como valor del derecho fundamental, estos dos artículos también hacen referencia a la igualdad como valor que lo veremos a continuación.

⁸ PASTOR GOSÁLBEZ, M^a I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A., *Integración Europea y Género*, Tecnos, Madrid, 2014, p. 24

⁹ UNIÓN EUROPEA. CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. Artículo 23: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. Disponible en:

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

¹⁰ TRATADO DE ROMA, 1957. Artículo 119: “Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo...”

Por otro lado, en el artículo 6¹¹ del TUE, la Unión hace hincapié en la CDF que anteriormente he mencionado, dónde se tiene que reconocer los derechos, las libertades y los principios enunciados en dicha CDF. En este caso se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres.

A nivel nacional, la igualdad como derecho fundamental se encuentra en la Constitución Española de 1978 (en adelante CE), en el artículo 14¹².

El artículo 14 de nuestra Constitución como hemos podido ver recoge la igualdad, que además está relacionado con el artículo 10 donde se reconoce la dignidad de la persona.

¹¹ TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA. DOUE C-83/13, 30 de marzo de 2010., Artículo 6. 1. La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados. Las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados. Los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones. 2 La Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Esta adhesión no modificará las competencias de la Unión que se definen en los Tratados. 3. Los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales. Disponible en: <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

¹² ESPAÑA., Constitución Española., 1978. Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

2.2. La igualdad de género como valor de la UE

La igualdad de género es un valor esencial de la UE, con ello se pretende eliminar todas las desigualdades entre mujeres y hombres, y que todas las políticas públicas se integren persiguiendo el mayor bienestar posible de todos los ciudadanos europeos.

Incluir la igualdad de género como valor es importante por diversas razones¹³: por la existencia de un acervo comunitario, por los trabajos que realiza la Convención para el futuro de Europa dónde recae los valores de la Unión.

A lo largo de la historia existieron varias movilizaciones y así es como surgió la igualdad de género como valor, dentro de una sociedad caracterizada por otros valores como por ejemplo la no discriminación. Esto lo podemos apreciar en el artículo 2 del TUE¹⁴. Dicho artículo tiene una doble vertiente, en la que se reconoce los valores como el respeto a la dignidad humana, libertad, igualdad... y por la otra parte considera estos valores comunes a todos los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la justicia...

Consecuentemente, el Tratado de Ámsterdam (1997) también introdujo dos artículos de gran relevancia, el artículo 2 y el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE) que tienen que ver sobre la promoción de la igualdad de género y que la igualdad se reconozca como valor de derecho fundamental, como ya he mencionado anteriormente.

El TUE en su artículo 3, apartado tercero hace referencia a que la UE combatirá la exclusión social y fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. En el mismo apartado del artículo hace referencia también a que la UE contribuirá a la protección de sus ciudadanos promoviendo los valores y los intereses, dado que la igualdad está dentro de los valores de la UE.

¹³ PASTOR GOSÁLBEZ, M^a I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A. *Integración europea y género*, *Op.cit.* p. 20

¹⁴ TUE. DOUE C-83/13., Artículo 2: "La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. 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". Disponible en: <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

Ya en el Tratado de Lisboa con su entrada en vigor en 2009 aclaro que todos los estados miembros que se vayan a adherir, más los ya existentes deben respetar la igualdad (valor/es) para poder formar parte de la UE (Artículo 49 TUE).

Otra finalidad que tiene la Unión es promocionar los valores (artículo 3.1 TUE)¹⁵.

Además los Estados miembros que no respeten estos valores¹⁶ entre ellos la igualdad de género serán sancionados, suspendiéndose los derechos derivados de la aplicación de los tratados al Estado miembro que haya infringido los valores.

2.3. La igualdad de género como principio jurídico de la UE

La igualdad como principio jurídico¹⁷ supone, en el ámbito de los derechos, considerarla como criterio de distribución de los “contenidos de libertad”.

El contenido de la igualdad de género en el derecho de la UE se ha ido integrando lentamente, por lo que la igualdad de género continuará siendo parte de los principios generales del Derecho de la UE.

El principio de igualdad como hemos visto hasta ahora supone la igualdad entre todas las personas y entre todas las cosas, es decir ser iguales ante situaciones semejantes, o que las situaciones sean iguales para todos, por lo que el principio de igualdad de género es que tanto hombres y mujeres sean iguales en la ley y en la aplicación de la ley, la igualdad asimismo se entiende como un valor supremo del ordenamiento jurídico.

La Sentencia Quillmehl (asunto 117/76 y 16/77)¹⁸ hace referencia al principio de igualdad como un principio general del Derecho comunitario.

¹⁵ TUE. DOUE C-83/13., Artículo 3: “1.La Unión tiene como finalidad promover la paz, sus valores y el bienestar de sus pueblos.”

¹⁶ PASTOR GOSÁLBEZ, M^a I.,ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A., *Integración Europea y Género*, Op.cit. p. 22

¹⁷ DE ASIS, R, *La igualdad en el discurso de los derechos en: Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, Madrid, 2000, p. 151-152

¹⁸ ENCICLOPEDIA JURÍDICA., *Principio de igualdad.*, 2014. <http://enciclopedia-juridica.biz14.com/d/principio-de-igualdad/principio-de-igualdad.htm>

El principio de la igualdad de oportunidades¹⁹ - en la mayoría de los casos - ha sido interpretado directamente como una vinculación con el mercado laboral (igualdad salarial, igualdad de condiciones...), pero no solo se refiere a esto, dado que afecta a todos los ámbitos de la vida, económico, político y social.

La UE se fundamenta en una serie de valores y derechos, entre ellos la igualdad de oportunidades, se puede ver a través de la eliminación de cualquier tipo de desigualdad/discriminación, siempre queriendo fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

El TFUE en su artículo 157.3²⁰, hace referencia al Parlamento Europeo y al Consejo que con relación a este principio se intenta luchar para garantizar la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre ambos sexos.

La finalidad de este principio es buscar mejores condiciones en el ámbito público y en el ámbito privado, mejorando el bienestar de todos, sobretodo de aquellas personas que por su condición tienden a ser discriminados o a estar en desigualdad respecto al otro género.

Por otro lado, pero también ligado al principio de igualdad de oportunidades, está el principio de no discriminación²¹ nos remontamos al Convenio de Roma de 1950,

¹⁹PASTOR GOSÁLBEZ, I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A., *Integración europea y género. Op.cit.* p. 30

²⁰UNIÓN EUROPEA. TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA. DOUE C-83/47., 30 de marzo de 2010., Artículo 157.3: “El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”

Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

²¹ PASTOR GOSÁLBEZ, M^a I.,ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A., *Integración Europea y Género, Op.cit.* p. 30

en su artículo 14²² (Convenio Europeo de Derechos Humanos, en adelante CEDH) hace referencia a que hay que disfrutar los derechos y libertades sin discriminación alguna, en la versión francesa se hace referencia a asegurar la igualdad mediante un trato igual, mientras que en la versión inglesa se exige que no se de una constante discriminación, esto quiere decir que no es lo mismo *“asegurar la igualdad mediante la igualdad de trato, que asegura la igualdad sin discriminación”*.

Se han realizado ciertos progresos en esta materia, además el principio de no discriminación ya no es solo una competencia de la Comunidad Europea, se ha elaborado un marco jurídico propio con Directivas relacionadas con éste principio (Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo o la Directiva de igualdad racial), además de programas que ayuden a la acción comunitaria para luchar contra la discriminación.

Todo ello con la finalidad de dar visibilidad y sensibilizar a todos los ciudadanos europeos, favoreciendo una visión de la realidad en la que vivimos. Además toda la normativa antidiscriminatoria tiene como objetivo mejorar el acceso a cualquier ámbito de la sociedad de las mujeres, sobretodo formación y en empleo, éste último está respaldado por el Fondo Social Europeo (en adelante, FSE).

Asimismo en relación con los anteriores principios (el principio de igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación) vamos a analizar el mainstreaming.

El mainstreaming²³ o que es lo mismo en español como el principio de “transversalidad”, es un término que se adoptó en la Conferencia de Pekín de 1995, que requiere a *“los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente”*²⁴.

²² CONVENIO EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Artículo 14: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

²³ LOMBARDO, E. 2003., El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres* (13)., p. 2

²⁴ CONFERENCIA DE PEKÍN, 1995., párrafo 79, p. 34. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

La transversalidad fue introducida en el Derecho de la UE por el Tratado de Ámsterdam, ha sido adoptada de manera internacional como una estrategia para hacer efectiva la igualdad de género, se trata de la integración de una perspectiva de género²⁵ que lucha por promover la igualdad entre hombres y mujeres y luchar contra la discriminación.

El *mainstreaming* garantiza y asegura que las participaciones públicas sean mejores y que las desigualdades desaparezcan, y no solo esto, sino que además tiene como objetivo evitar que se sigan produciendo desigualdades que afecten de manera negativa a mujeres y hombres.

Son las instituciones de la UE quienes están al mando de la implementación de la transversalidad de género.

Se destacan cinco elementos clave de la estrategia del *mainstreaming* de género²⁶

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente.
2. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.
3. La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones.
4. La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres.
5. Un cambio en la cultura institucional y organizativa.

El Parlamento Europeo le ha dado mucha importancia a la aplicación de la estrategia del *mainstreaming*, debido a la mejora para la responsabilidad y transparencia de los compromisos institucionales hacia la política de género.

Además, existen varios actores²⁷ que forman parte del proceso: políticos, profesionales de las administraciones públicas, investigadores, agentes de la igualdad, etc.

²⁵ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: <http://eige.europa.eu/>

²⁶ LOMBARDO, E. 2003. El *mainstreaming*. *La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, (13), Op. Cit. p.2.

²⁷ POL, G. D. E., *Guía para la incorporación de la perspectiva de género.*, s/a, p. 17

III. MARCO NORMATIVO

La igualdad de género está presente en el derecho de la UE, cuya “noción” contiene una gran variedad de legislación y jurisprudencia. A continuación, podemos analizar las principales Directivas en el ámbito de la igualdad de género.

3.1. Análisis de las principales Directivas en materia de igualdad de género en la UE

La UE cuenta con una serie de directivas en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, y entre todas las directivas que existen vamos a destacar cuatro, centrándonos en el objetivo que se persigue en cada una de ellas.

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 social²⁸.

Esta directiva se aprobó en 1978 haciendo referencia a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Dicha directiva se exploró en tres países (Irlanda, Bélgica y Holanda) por su gran importancia de conseguir la independencia económica en materia de seguridad social (siempre hablando de las mujeres). El ámbito de la directiva se limita a la clase trabajadora, y aún se necesita un gran cambio para facilitar la independencia económica a las mujeres.

La igualdad de trato según el artículo 4 apartado 1, de la Directiva:

“El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente , en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a: el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, el cálculo de las prestaciones , incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo , y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.”²⁹

²⁸ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, 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., DOUE N° L 006 de 10 de enero de 1979., p. 1. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:ES:HTML>

²⁹ *Ibidem*, Artículo 4.

La Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, para 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 lactancia³⁰.

Dicha directiva, tiene por objeto la aplicación de una serie de medidas para proteger la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras que hayan dado a luz, o estén embarazadas o se encuentren en período de lactancia (en el artículo 1.1 podemos encontrar el objeto). También la presente directiva define los conceptos de “trabajadora embarazada”, “trabajadora que ha dado a luz”, “trabajadora en período de lactancia”. Además esta directiva presenta unos anexos con una” lista no exhaustiva de los agentes y las condiciones de los trabajos” dónde se pueden ver los agentes físicos, los agentes biológicos que pueden afectar a las trabajadoras embarazadas.

La Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo³¹.

El objeto de la directiva es *“establecer un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, en relación con aquellos ámbitos que no están cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 79/7/CEE.”*³²

³⁰ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, para 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, DOUE nº L 348 de 28 de noviembre 1992, p. 1. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:ES:PDF>

³¹ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, DOUE nº L 180 de 15 de julio de 2010., p. 1. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/180/L00001-00006.pdf>

³² *Ibidem.*, Artículo 1.

La presente directiva se aplicará a los trabajadores autónomos, a los cónyuges de los trabajadores autónomos, o a las parejas de hecho (siempre que estén reconocidas por el Derecho nacional).

La Directiva 2012/29/UE, 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 Consejo³³. El objetivo de la actual directiva, según el artículo 1 es *“La finalidad de la presente Directiva es garantizar que las víctimas de delitos reciban información, apoyo y protección adecuados y que puedan participar en procesos penales.”*³⁴

Además esta directiva recoge varios derechos, como el derecho a entender y a ser entendido (artículo 3), el derecho a recibir información desde el primer contacto con una autoridad competente (artículo 4), derecho de las víctimas cuando interpongan una denuncia (artículo 5), derecho a justicia gratuita (artículo 13).

3.2. Estudio de la discriminación directa y la discriminación indirecta en el Derecho de la UE

La discriminación³⁵ es un comportamiento social que consiste en que una persona o un grupo estigmatice y separe a otra persona o grupo como consecuencia de considerarlo en algún aspecto (raza, sexo, religión, edad, entre otros) inferior a él o ellos.

³³ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 2012/29/UE, 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., DOUE nº L 315/57, 14 de noviembre de 2012., p. 1. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2012/315/L00057-00073.pdf>

³⁴ *Ibidem.*, Artículo 1

³⁵ Definición ABC, Disponible en: <http://www.definicionabc.com/social/discriminacion-directa-e-indirecta.php>

Hoy en día sigue habiendo discriminación³⁶ respecto a los derechos fundamentales y quién más lo sufre son las mujeres, ya sea en el acceso a la educación, el trabajo, la protección social, la herencia, la remuneración salarial, los recursos productivos y la participación en la toma de decisiones sobretodo en el nivel de jerarquía y en la sociedad en su conjunto.

A continuación vamos a ver dos tipos de discriminación: la discriminación directa y la discriminación indirecta. A nivel nacional (España) en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge los tipos de discriminación, concretamente el artículo 6³⁷.

A nivel internacional, en Estados Unidos (EE.UU.) es dónde más discriminación se da, quienes más lo sufren son las mujeres, y entre ellas las mujeres de raza negra.

Actualmente se lucha por erradicar la discriminación en todas sus formas aunque sigue afectando a millones de ciudadanos de todo el mundo, en efecto cualquier tipo de discriminación queda prohibido por Ley.

Además el TFUE en su artículo 10³⁸ hace referencia a la discriminación, y la UE tratará de luchar contra todo tipo de discriminación, entre otras por razón de orientación sexual.

³⁶ COMISIÓN EUROPEA. European Pillar of social Rights. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/index_es

³⁷ ESPAÑA. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007. Artículo 6: “1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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. 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

³⁸ TFUE. DOUE C-83/47. *Op. Cit.* Artículo 10: “En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

IV. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El progreso en la jurisprudencia en concepto de igualdad también ha ido evolucionando, por lo que vamos a ver una serie de sentencias, de manera cronológica, desde 1976 hasta 2011.

4.1. Principales Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

4.1.1. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Defrenne, de 1976. La igualdad de remuneración.

La Sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75)³⁹ tiene por objeto la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE, dos cuestiones relacionadas con el efecto y desarrollo de dicho artículo sobre el principio de igualdad en la remuneración de los trabajadores masculinos y femeninos por el mismo trabajo realizado.

El litigio es entre una azafata de vuelo Gabrielle Defrenne (en adelante, Defrenne) y su empresa SABENA. Defrenne fue víctima de la discriminación salarial en relación con sus compañeros masculinos, cuando realizaban el mismo trabajo (auxiliares de vuelo).

En cuanto a las dos cuestiones anteriores mencionadas (discriminación salarial y realización del mismo trabajo), la primera cuestión hace referencia al efecto directo del artículo 119 del Tratado, este artículo introduce directamente “el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo” y “independientemente de cualquier texto de carácter nacional, otorga a los trabajadores el derecho de entablar acciones judiciales ante los órganos jurisdiccionales nacionales para hacer respetar dicho principio”.

³⁹ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Defrenne, asunto 43/75, 8 de abril de 1976.,

Por otra parte no solo responde a los objetivos sociales, sino que debe garantizar el progreso social, y mejorar la calidad de vida en el trabajo (artículo 117) “la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso”

Existe una doble vertiente, una económica y otra social que se desprende de este artículo.

Ahora bien, existe una segunda cuestión: el desarrollo del artículo 119 y competencias respectivas de la Comunidad y de los Estados miembros, que la aplicación del principio de la igualdad de retribución se debe hacer de manera equitativa, que se deban eliminar todo tipo de discriminaciones directas e indirectas.

En cuanto a la aplicación de éste artículo, se debía aplicar a todos los Estados miembros de la UE a partir de 1 de enero de 1962, y a los nuevos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1973 (Tratado de Adhesión).

Como conclusión de todas las cuestiones planteadas el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara: que el artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, éstos deben proteger estos derechos, que en este caso es la desigualdad en la retribución salarial entre trabajadores femeninos y masculinos cuando se está desempeñado un mismo trabajo. Además declara la aplicabilidad de éste artículo, en diferentes fechas debido al periodo de la transición (1962) y para los nuevos Estados miembros en 1973.

El artículo 119 tiene un efecto directo, dónde el legislador tiene la competencia exclusiva para la aplicación del principio de igualdad de retribución.

4.1.2. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Bilka, de 1986. La exclusión del régimen de pensiones de las mujeres.

La Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84)⁴⁰ tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, en relación con el artículo 177 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), con el objetivo de obtener el litigio pendiente ante este órgano jurisdiccional entre la empresa Bilka-Kaufhaus GmbH (en adelante, Bilka), y la señora Karin Weber von Hartz (en adelante, Weber), debido a una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del TCE. Bilka es la parte demandante, y la Sra. Weber parte demandada.

El artículo 177 del TCE, tiene varias cuestiones prejudiciales relacionadas con la interpretación del artículo 119 de dicho Tratado; una de ellas es la pensión de jubilación, que los empleados podrán beneficiarse de ello si han trabajado en jornada completa durante quince años. La Sra. Weber fue empleada que trabajó en jornada completa pero no durante los quince años, tuvo que trabajar a tiempo parcial, por lo que Bilka le denegó la concesión de la pensión de empresa.

La Sra. Weber lo impugnó, haciendo referencia a qué la política de la empresa infringía el principio de igualdad de retribución, porque excluía a los trabajadores a tiempo parcial, y también que desfavorece a las trabajadoras femeninas debido a que las mujeres eligen el trabajo a tiempo parcial, para poder conciliar la vida familiar con la laboral, y por ello se ven obligadas a coger el trabajo a tiempo parcial.

El Tribunal de Justicia, después de las cuestiones planteadas, declara: que la empresa Bilka sí excluye a sus empleados del régimen de pensiones cuando es a tiempo parcial infringe el artículo 119 TCE cuando esto afecta a un número más elevado de mujeres que de hombres; además la empresa siempre puede justificar que pretende emplear el mínimo de trabajadores de este tipo siempre que este justificado objetivamente, asimismo el artículo 119 no obliga a un empresario a que tenga en cuenta las especiales dificultades que tengan sus empleados para conciliar la vida familiar y laboral para cumplir los requisitos de dicha pensión.

En esta sentencia, lo que se observa es la infracción del artículo 119 TCE, en la que la empresa Bilka contrata trabajadoras mayoritariamente a tiempo parcial, haciendo así que queden excluidas del régimen de pensiones de la empresa, respecto a los hombres en una situación comparable (discriminación indirecta).

⁴⁰ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Bilka, asunto 170/84, 13 de mayo de 1986., p.1

4.1.3. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Barber, de 1990. La obtención de la pensión de jubilación.

La Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88)⁴¹ tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia debido al artículo 177 del Tratado CEE, para resolver el litigio ante el órgano jurisdiccional entre Douglas Harvey Barber (en adelante, Barber) y Guardian Royal Exchange Assurance Group (en adelante, Guardian). De acuerdo con el artículo 177 TCE se plantean varias cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado.

El litigio se centra sobre el derecho del Sr. Barber a obtener una pensión de jubilación anticipada a consecuencia de su despido por causas económicas. El Sr. Barber estaba afiliado a una Caja de Pensiones de Jubilación creada por Guardian, que aplicaba un Plan no contributivo (quiere decir que está financiado por la empresa Guardian), las personas afiliadas a este Plan de Pensiones sólo pagaban al régimen nacional de cotizaciones reducidas.

El Plan de Pensiones de Guardian, tenía como edad normal de jubilación: 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres; estas edades son equivalentes a las del régimen general nacional de Seguridad Social, en la que la edad de jubilación de los hombres es a los 65 años, y las mujeres a los 60 años.

El Sr. Barber fue despedido por causas económicas cuando tenía 52 años, y que sólo cuando cumpliera los 62 años tendría derecho a obtener la pensión de jubilación a partir de entonces, por lo tanto se considera una víctima por una discriminación por razón de sexo; consecuentemente inició una acción ante la jurisdicción laboral, aunque en el proceso judicial, el Sr. Barber falleció.

El Tribunal de Justicia plantea una serie de cuestiones:

- si las prestaciones que un empresario paga a sus trabajadores cuando se dan causas económicas, si esto está comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y en la Directiva relativa a igualdad de retribución.
- saber si una pensión de jubilación pagada por un Plan de pensiones de una empresa está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado (siempre teniendo en cuenta si este despido es por causas económicas). Aunque dichos Planes de jubilación no son de obligatoria aplicación a categorías generales de trabajadores.

⁴¹ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Barber, asunto 262/88, 17 de mayo de 1990., p.3

- se quiere saber si solo por ser hombre se puede tener derecho a una pensión de jubilación por causas económicas debe esperar a la edad normal de jubilación, mientras que a una mujer recibe la pensión de jubilación inmediata.
- el órgano jurisdiccional nacional, además intenta saber si el artículo 119 del Tratado y la Directiva en materia de igualdad de retribución producen efectos Directos en las circunstancias del litigio principal.

El Tribunal de Justicia declara que: las prestaciones que son pagadas por un empresario por causas económicas de despido están en el ámbito de aplicación del artículo 119, párrafo 2, “ya sean pagadas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario”. Asimismo las pensiones pagadas por un Plan de Pensiones quedan excluidas del régimen general del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.

Además el efecto directo del artículo 119 del Tratado no puede ser alegado para invocar un derecho a pensión.

Por ello el Tribunal llegó a la conclusión de que ambos sexos tengan los mismos derechos retributivos en materia de pensiones, y por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato.

4.1.4. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Marschall, de 1997. La igualdad en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

La sentencia Marschall del 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95)⁴², al igual que la anterior (barber), tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE.

El litigio es entre Hellmut Marschall (en adelante Marschall) y Land Nordrhein-Westfalen (en adelante Land) respecto una decisión perjudicial sobre la interpretación de los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 (en adelante, Directiva), en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. El litigio es debido a la candidatura del primero a un puesto de promoción en un centro escolar.

Según Land la norma introduce un criterio de promoción suplementario (el de la condición de mujer, con el objetivo de disminuir las situaciones de desigualdad de las candidaturas femeninas respecto a las candidaturas masculinas), debido a que el empresario tiende por promover antes a un hombre que a una mujer cuando ambos

⁴² TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Marschall, asunto 409/95, 11 de noviembre de 1997., p.1

tienen la misma capacitación para el puesto a desempeñar, en los que el empresario solo se basa en razones tradicionales de promoción, donde la mujer era quien se tenía que quedar en casa haciendo las tareas del hogar.

La cuestión principal es que el Sr. Marschall presentó su candidatura para un puesto A13 de un centro escolar, mientras que le informaron que para ese puesto querían nombrar a una candidata. El Sr. Marschall interpuso un recurso, tras una serie de comprobaciones de que el Sr. Marschall y la candidata seleccionada tenían las mismas aptitudes y la misma capacitación para cubrir la plaza vacante, el órgano jurisdiccional nacional considera que la solución del litigio depende de la Directiva del artículo 2, apartado 1 y 4. Esta Directiva en sus apartados lo que se prevé es que “promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. Además el único elemento que se tiene en cuenta es una proporción numérica de hombres y mujeres (es decir si hay más hombres, tienen que contratar más mujeres y viceversa).

Lo que se plantea es que se dé preferencia a las mujeres en caso de igual capacitación. Ya que como subraya Land y varios Gobiernos es que los hombres tienen preferencia cuando existe la misma capacitación entre los candidatos femeninos y masculinos.

Cuando dos candidatos de distinto sexo tengan la misma capacitación no implica que tenga las mismas oportunidades, y de aquí se lleva a que las mujeres tengan más preferencia en los sectores dónde están infrarrepresentadas.

Finalmente el Tribunal de Justicia declara: que se concede preferencia a las candidatas femeninas en aquellos sectores de la Administración cuando tengan un número menor de mujeres que de hombres, además que no se de discriminación alguna entre las candidatas femeninas.

4.1.5. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del caso Test-Achats, de 2011. La Directiva 2004/113 CE.

La sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09)⁴³ es la primera sentencia sobre la Directiva 2004/113 CE, que tiene por objeto una petición de decisión planteada de acuerdo con el artículo 234 CE por la Cour constitutionnelle (Bélgica) mediante resolución de 18 de junio de 2009, procedimiento entre la

⁴³ TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Test-Achats, asunto 236/09, 1 de marzo de 2011., p.1

asociación belga de consumidores Test-Achats ASBL (en adelante, Test-Achats), Yann van Vugt, Charles Basselier y el Consejo de Ministros.

El objeto de la Directiva 2004/113 se encuentra recogida en su artículo primero⁴⁴.

Además según el artículo 4, de la dicha Directiva establece el significado del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, insistiendo en que no habrá ninguna discriminación directa e indirecta por razón de sexos. Los Estados miembros tienen que velar por el cumplimiento de este principio a la hora de los nuevos contratos celebrados después del 21 de diciembre de 2007

Asimismo, en el artículo 5.2 de la presente Directiva los Estados miembros “podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007, autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. Los Estados miembros que se acojan a esta disposición informarán a la Comisión y velarán por que los datos exactos pertinentes en relación con la consideración del sexo como factor actuarial determinante se recopilen, se publiquen y se actualicen con regularidad. Dichos Estados miembros reexaminarán su decisión cinco años después del 21 de diciembre de 2007 atendiendo al informe de la Comisión a que se refiere el artículo 16, y transmitirán a la Comisión el resultado de este nuevo examen”⁴⁵.

Los recurrentes en el litigio principal interpusieron ante la Cour constitutionnelle un recurso dirigido a la anulación de la Ley de 21 de diciembre de 2007, ya que consideran que ésta Ley es contraria al principio de igualdad de género.

Haciendo hincapié en los artículos de la igualdad de género, se puede ver un claro progreso en materia de igualdad y en la aplicación de este principio y es el legislador de la UE quién da pie a su intervención teniendo en cuenta esta evolución.

Cuya resolución del Tribunal de Justicia declara: que el artículo 5.2 de la directiva 2004/113/CE del Consejo, se declara invalido con efectos a 21 de diciembre de 2012.

⁴⁴ *Ibidem.*, Artículo.3.4: “La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.”

⁴⁵ *Ibidem*, Artículo 3.6.

V. AVANCES Y DESAFÍOS POLITICOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE

5.1. Análisis de los principales desafíos para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral del Derecho de la UE

5.1.1. La Brecha salarial y el techo de cristal

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en 1919 proclamó que: *“Todos los seres humanos cualquiera sea su raza, su creencia o su sexo, tienen el derecho de proseguir su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad, completa seguridad económica y con iguales oportunidades”*⁴⁶.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante, OCDE) han sido las mujeres quienes han hecho crecer la tasa de actividad femenina a consecuencia de la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral gracias a la mejor formación y preparación que adquieren.

La posibilidad de que una mujer alcance los puestos de trabajo más elevados (en cuanto al nivel jerárquico) es muy poco probable, ya que la mayoría de las mujeres trabajan en puestos que están por debajo de su potencial, por el simple hecho de ser mujer. En España las mujeres directivas es inexistente en la mayoría de empresas y/u organizaciones.

Existen varias teorías explicativas del “*Glass ceiling*” llamando en español “Techo de cristal” este término fue abordado en 1986 en un informe sobre las mujeres ejecutivas. La mayoría de las teorías creen que lo que más influye en la existencia de este fenómeno son los factores externos y los factores internos; factores externos como la estructura y la cultura de la organización, y los factores internos como por ejemplo la eficacia, la personalidad, o el potencial de la persona.

Lamentablemente, la situación laboral de las mujeres en el trabajo es el doble de difícil, se sigue exigiendo más a las mujeres por desempeñar las mismas tareas y/o funciones que hacen los hombres, por lo tanto actualmente existe una discriminación por género elevada en materia laboral.

⁴⁶ SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A., & CANDELA, C. 2002. El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Glass ceiling in the professional promotion of women. Revista de Psicología Social, 17(2)*., p. 167

La UE tiene por objetivo ayudar a superar el término “techo de cristal” y por ello se ha aprobado una Propuesta de Directiva de 14 de noviembre de 2012⁴⁷ en la que la Comisión ha regulado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, como administradores no ejecutivos, aunque la principal finalidad de esta directiva es que exista una aplicación de medidas de acción positiva. Una medida que se ha adoptado es que las empresas antes del 1 de enero de 2018 (para empresas públicas) y hasta el 1 de enero de 2020 (para las empresas privadas) cumplan con unas cuotas de 40 por 100 de representación femenina.

En cuanto a la segregación horizontal hace referencia a “la distribución desproporcionada de mujeres y varones por sectores laborales específicos; es un hecho constatable, que se evidencia a través de la calificación de masculino o femenino en tanto características atribuidas a bastantes trabajos.”⁴⁸ Actualmente las mujeres se concentran en el sector servicios.

La segregación de género se vuelve una discriminación cuando los trabajos que realizan las mujeres están peor pagados que los que realiza el hombre, es decir con salarios más bajos, menor valorados, y también suponen una mayor inestabilidad social.

Existen varios indicadores⁴⁹ que resultan bastante útiles para poder observar las dificultades en el acceso para la toma de decisión y autonomía que tienen las mujeres, entre ellos cabe destacar dos:

- El nivel de formación y preparación profesional conseguidos
- El contar con ayuda para afrontar las responsabilidades y cargas familiares (que más adelante analizaremos la conciliación de la vida laboral, familiar y personal).

No obstante, hoy en día lentamente se va avanzando, las mujeres están mejor formadas y con otros objetivos y perspectivas de seguir promocionando y progresando en el mercado laboral.

⁴⁷ PASTOR GOSÁLBEZ, M^a I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A., *Integración Europea y Género.*, 2014., *Op. Cit.*, p.44

⁴⁸ *Ibidem.*, p. 44

⁴⁹ E., RAMOS, A., SARRIÓ, M., & CANDELA, C. 2002. Más allá del “techo de cristal”. *Diversidad de género. Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales*, (40), p.2.

Se quiere llegar en el año 2030, a un mundo 50-50, esto quiere decir que en todos los ámbitos sea igual de equitativo para ambos sexos.

La igualdad salarial⁵⁰ la recoge el Tratado de Roma (1957), dónde se reconoce este derecho de una forma limitada, ya que se establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por la realización del mismo trabajo. Con el TFUE en su artículo 157 se recoge el derecho a la igualdad retributiva que dice que cada Estado miembro debe garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos sexos.

A pesar de ello, la brecha salarial sigue siendo amplia, desde “siempre” se sabe que los hombres cobran más que las mujeres por desempeñar la misma tarea (esto sería una discriminación directa). Dónde más se aprecia esta desigualdad económica es a nivel político. La brecha salarial es un reflejo de las desigualdades en el mercado laboral que afecta principalmente a las mujeres.

La brecha salarial media de la UE es de 16,7%⁵¹.

El principio de igualdad de remuneración en el derecho europeo, lo podemos ver reflejado en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (en adelante, TCE) que cada Estado miembro garantizará la aplicación de dicho principio para la realización del mismos trabajo o de un trabajo de igual valor.

Los obstáculos que son más visibles en la promoción de las mujeres, tanto a nivel internacional, europeo y español son los siguientes⁵²:

- A nivel internacional: la conciliación de la vida profesional y familiar, la incorrecta formación para la alta dirección, la baja flexibilidad para adaptarse al entorno laboral, dicho entorno es poco favorable para la incorporación de mujeres directivas.

⁵⁰ ESPAÑA. SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

“Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnostico”. III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo. 14 de julio de 2014., p. 6., Disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE_Igualdad_salarial.pdf

⁵¹ EUROSTAT, 2014.

⁵² BARBERA, T., ESTELLÉS, S., & DEMA, C. M. 2009. *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”*. 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, p. 7

- A nivel europeo: la existencia de etiquetas/estereotipos, la falta de la visibilidad en los altos cargos, la baja experiencia laboral, también barreras respecto a la conciliación, sobretodo una percepción incorrecta sobre la idoneidad para los puestos directivos.
- A nivel español: la separación de sexos en el mercado de trabajo, los pactos entre hombres o entre “iguales”, existencia y perseverancia del rol masculino en las organizaciones, el techo de cemento; dicho concepto (el techo de cemento)⁵³ quiere decir que algunas mujeres no quieren promocionar y aceptar puestos de alta responsabilidad, debido a que no pueden conciliar la vida laboral con la vida familiar, por lo tanto se conforman con los puestos del nivel intermedio del trabajo).

5.1.2. La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es otro problema que tiene que afrontar la UE. Conciliar ha resultado ser imposible, a partir del siglo XXI con la masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral, y la inflexibilidad de horarios hace imposible pasar tiempo con la familia o tener tiempo para uno mismo (ámbito personal). Esto es un problema que nos afecta a todos, independientemente del salario, o del *status* que se posee, y el objetivo es intentar por todos los medios llegar a una conciliación de la vida profesional y personal, pero el problema reside en el cómo poder hacerlo efectivo.

Lo que verdaderamente interesa es qué hacer para conciliar la vida laboral, familiar y personal. Existen ciertas conductas y acciones que nos pueden ayudar a combatir este problema, y así ponerlos en práctica para mejorar la calidad de vida, aumentando nuestro bienestar.

La Unión Europea se preocupa⁵⁴ por esta complicación de poder conciliar dado que puede afectar a la estructura y sistema europeos. El Comité Económico y Social Europeo (en adelante, CESE) es la institución que representa los ciudadanos/as europeos/as y es el organismo que se ha dedicado a perseguir un equilibrio en lo que se refiere a la conciliación laboral, familiar, y personal, persiguiendo diversos aspectos como la preocupación geográfica, la flexibilidad horaria, necesidades de las personas

⁵³ *Ibidem.*, p. 7.

⁵⁴ ELENA, P., & BESALDUCH, J. 2012., *Europa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, p. 4.

más vulnerables (de avanzada edad), la productividad y competitividad. Asimismo, el Parlamento Europeo también ha apoyado el gran trabajo que realiza el CESE.

En lo que se refiere a la regulación de la conciliación, se ha visto reflejado por primera vez en la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre del 2000, en su artículo 33⁵⁵ dónde se recoge el fin de poder de conciliar, dónde todos tenemos derecho de hacerlo.

Existen dos etapas en cuanto a normativa sobre la conciliación: la primera desde el Tratado de Roma hasta su modificación con el tratado de Ámsterdam (1997) y la segunda etapa desde el Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad.

Asimismo, la UE aborda la regulación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de una serie de instrumentos jurídicos, como la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES⁵⁶, dicha Directiva lo que persigue es promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal, de manera que les permitan una serie de medidas que les ayuden a compaginar la vida profesional con la vida familiar, como por ejemplo una mejor manera de organizar los horarios laborales, dando mayor flexibilidad, aumentando la calidad en la reinserción laboral después del parto (en caso de las mujeres)...

Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales deben adoptar las medidas que crean convenientes para autorizar cualquier medida que ayuden a los trabajadores y trabajadoras.

España en comparación con los demás países europeos (sobre todo los países del Este) es el que más prolonga la jornada del día, dado que los horarios son más largos

⁵⁵ UNIÓN EUROPEA. CDF (2000/C 364/1). *Op cit*, Artículo 33: "1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño."

⁵⁶ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, nº L145, de 19 de junio de 1996, pp 4-9. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=ES>

que el resto de países de Europa, por consecuencia los españoles son los que menos tiempo pasan con la familia, respecto a los demás países.

Además la jornada laboral, según el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en su artículo 34.1 indica la duración máxima que será de 40 horas/ semanales de trabajo efectivo, por lo que en otros países como Holanda y Dinamarca la jornada laboral se reduce a 29 horas/semanales, ligado a esta cuestión de la jornada laboral, surge el debate de una jornada laboral con menos horas repercute en la productividad del empleado.

5.2. El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el Programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía”

El Marco Financiero Plurianual (en adelante, MFP) se fundamenta en el artículo 312 del TFUE⁵⁷, en el Reglamento n.º 1311/2013 del Consejo, de 2 de diciembre de 2013, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2014-2020⁵⁸, y en el Acuerdo interinstitucional, de 2 de diciembre de 2013, entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera⁵⁹.

⁵⁷ TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA. Artículo 312: “1. El marco financiero plurianual tendrá por objeto garantizar la evolución ordenada de los gastos de la Unión dentro del límite de sus recursos propios. Se establecerá para un período mínimo de cinco años. El presupuesto anual de la Unión respetará el marco financiero plurianual. 2. El Consejo adoptará con arreglo a un procedimiento legislativo especial un reglamento que fije el marco financiero plurianual. El Consejo se pronunciará por unanimidad, previa aprobación del Parlamento Europeo, que se pronunciará por mayoría de los miembros que lo componen. El Consejo Europeo podrá adoptar por unanimidad una decisión que permita al Consejo pronunciarse por mayoría cualificada cuando adopte el reglamento contemplado en el párrafo primero. 3. El marco financiero fijará los importes de los límites máximos anuales de créditos para pagos. Las categorías de gastos, cuyo número deberá ser limitado, corresponderán a los grandes sectores de actividad de la Unión. El marco financiero establecerá cualesquiera otras disposiciones adecuadas para el buen desarrollo del procedimiento presupuestario anual. 4. Si, al vencimiento del marco financiero anterior, no se ha adoptado el reglamento del Consejo por el que se establece un nuevo marco financiero, se prorrogarán los límites máximos y las demás disposiciones correspondientes al último año de aquél hasta que se adopte dicho acto. 5. Durante el procedimiento conducente a la adopción del marco financiero, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión adoptarán todas las medidas necesarias para facilitar dicha adopción.

⁵⁸ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Reglamento n.º 1311/2013 del Consejo, de 2 de diciembre de 2013, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2014-2020, DOUE nº L 347 de 20 de diciembre 2013, p. 1

⁵⁹ DIARIO OFICIAL UNIÓN EUROPEA, Acuerdo interinstitucional, de 2 de diciembre de 2013, entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, DOUE nº L 373 de 20 de diciembre 2013, p. 1

El MFP es lo que garantiza que exista una ordenación de los gastos de la UE dentro del límite de sus propios recursos, además de respetar el presupuesto anual de la Unión, es decir es un instrumento que hace que el gasto que se vaya a producir sea previsible y que a su vez esté ligada a una disciplina presupuestaria.

Hasta el momento ha habido cinco MFP, antes llamados “perspectivas financieras”.

El Tratado de Lisboa ha cambiado el MFP de un acuerdo interinstitucional a un acto jurídico vinculante. Determina los importes máximos disponibles para cada sección importante de gasto del presupuesto de la Unión.

El actual MFP (2014-2020) tiene su propio reglamento (UE, EURATOM) nº 1311/2013 del Consejo de 2 de diciembre de 2013 por el que se establece el marco financiero plurianual para el periodo 2014-2020⁶⁰.

El MFP se debe constituir a precios del 2011, cuyo importe es de 959.990 millones de euros para compromisos y 908.400 millones de euros para pagos, estas cantidades se deben respetar.

Tabla 1. Marco Financiero Plurianual (UE-28)

Créditos de compromiso	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
1.Crecimiento inteligente e integrador	60283	61725	62771	64238	65528	67241	69004	450763
2.Crecimiento sostenible: Recursos naturales	55883	55060	53448	53448	52466	51503	50558	373179
3.Seguridad y ciudadanía	2053	2075	2154	2232	2312	2391	2469	15686
4.Europa global	7854	8083	8281	8375	8553	8764	8794	58704
5.Administración	8218	8385	8589	8807	9007	9206	9417	61629
6. Indemnizaciones	27	0	0	0	0	0	0	27
Total de créditos de compromiso	134138	135328	136056	137100	137866	139076	140242	959988

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Reglamento (UE, EURATOM) nº 1311/2013 del Consejo de 2 de diciembre de 2013 por el que se establece el marco financiero plurianual para el periodo 2014-2020.

⁶⁰ DOUE L 347/884 20.12.2013, *Op. Cit.*

Como se puede apreciar en la tabla cada año se ha ido aumentando los créditos en todos los compromisos hasta el año 2020, teniendo un total de créditos de compromisos de 959998 millones de euros.

El programa de “Derechos, Igualdad y Ciudadanía”⁶¹ para el periodo 2014-2020 se ha creado con el objetivo de financiar proyectos cuya finalidad es lograr la igualdad de género, ejerciendo de forma efectiva la igualdad y los derechos recogidos en el TUE, TFUE y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Dicho programa es el sucesor de tres programas anteriores: “Derechos Fundamentales y Ciudadanía, programa Daphne y las secciones “no discriminación” y “Diversidad” del Programa para el Empleo y la Solidaridad Social (PROGRESS)”.

Las actividades a subvencionar siguen los siguientes objetivos específicos⁶²:

1. Promover la no discriminación.
2. Combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia y otras formas de intolerancia.
3. Promover los derechos de las personas con discapacidad.
4. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y la integración del género.
5. Prevenir la violencia contra los niños, jóvenes, mujeres y otros grupos de riesgo (Daphne).
6. Promover los derechos del niño.
7. Asegurar el más alto nivel de protección de datos.
8. Promover los derechos derivados de la ciudadanía de la Unión.
9. Hacer cumplir los derechos de los consumidores.

El presupuesto que se destina a dicho programa es de 400 millones de euros, dónde lucha por conseguir los nueve objetivos propuestos.

⁶¹ Gabinete de Proyectos Europeos. Información europea de Castilla y León, Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía, 2017. Disponible en: <http://www.eucyl.jcyl.es/web/jcyl/Eucyl/es/Plantilla100/1284213929474/ / />

⁶² COMISIÓN EUROPEA. Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020 http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm

5.3. La labor del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (en adelante, EIGE)⁶³ es un organismo autónomo de la UE que lucha para lograr la promoción de la igualdad de género. La misión del EIGE es llegar a ser el centro de toda la información en materia de Igualdad de género y la visión es hacer que la igualdad de género sea efectiva y real. Al ser un organismo autónomo, es el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo quien concreta los motivos y objetivos del EIGE en su reglamento de creación⁶⁴. El artículo 2 de dicho Reglamento⁶⁵ nombra los objetivos generales del EIGE.

Para el periodo 2016-2018 el EIGE tiene previstos tres objetivos estratégicos:

1. Promover la calidad en la búsqueda de investigación para proporcionar un nivel de información excelente para todos aquellos que estén investigando en la búsqueda de información en materia de igualdad de género.
2. El conocimiento se debe gestionar para alcanzar las necesidades específicas de los agentes interesados.
3. Intentar cumplir con las exigencias administrativas y financieras, mientras se esté dando apoyo a los trabajadores del EIGE.

Por lo tanto durante este periodo 2016-2018 el EIGE tiene un programa de trabajo que es el tercero multianual, dónde velará por un progreso y una perfección en la calidad en todo lo que respecta a la igualdad de género, se centrará en productos específicos para satisfacer las necesidades de los interesados (informes sobre la igualdad,

⁶³ UNIÓN EUROPEA. European Institut for Gender Equality, 2017. Dispñible en: <http://eige.europa.eu/about-eige>

⁶⁴ DOUE L 403/9, 30.12.2006 Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1435768861022&uri=CELEX:32006R1922> p.2

⁶⁵ REGLAMENTO (CE) nº 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 20 de diciembre de 2006. Artículo 2: “Los objetivos generales del Instituto serán contribuir y fortalecer la promoción de la igualdad de género, incluyendo la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y la lucha contra la discriminación basada en el sexo, y para aumentar la conciencia de género entre los ciudadanos de la UE la igualdad, proporcionando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular la Comisión y las autoridades de los Estados miembros, tal como se establece en el artículo 3”.

informes de situaciones, índices, plataformas de apoyo, etc), en definitiva datos que sirvan a los profesionales que trabajan en igualdad de género en la UE.

Además de este periodo, está el periodo 2017-2019 que es el cuarto programa de trabajo multianual del EIGE que viene a perseguir los mismos objetivos que el programa anterior, buscará conseguir la mayor eficacia en sus “productos”

La estructura⁶⁶ del EIGE se compone de un Consejo de Administración, un Foro de Expertos y su Director, es decir un órgano de decisión, un órgano consultivo y un órgano ejecutivo respectivamente, además desde su personal.

5.4. La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019

La Carta de la Mujer⁶⁷ fue aprobada por la Comisión el 5 de marzo de 2010 para promover la igualdad de género en Europa y en todo el mundo. Las diferentes desigualdades afectan a nivel económico, social, demográfico y a la vez a la competitividad y al crecimiento sostenible.

La carta expone cinco ámbitos de actuación a favor de la igualdad de género⁶⁸.

1. La independencia económica
2. La igualdad en el salario de hombres y mujeres
3. La representación de las mujeres en la toma de decisiones
4. El respeto de la dignidad e integridad de las mujeres
5. La acción exterior de la UE en materia de igualdad de género

Por lo que respecta al Compromiso estratégico para la igualdad de género, aprobado en diciembre de 2015, contribuyendo con los Estados miembros, el Parlamento

⁶⁶ UNIÓN EUROPEA. European Institut for Gender Equality. *Op.Cit.* p.1

⁶⁷ UNIÓN EUROPEA. *Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer.* Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0033&from=ES>

⁶⁸ *Ibidem.*

Europeo y diversas partes interesadas tiene como objetivo que se sigan reforzando todas las acciones que se han llevado a cabo en la anterior estrategia (2010-2015)⁶⁹

1. Igual independencia económica para mujeres y hombres.
2. Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
3. Igualdad en la toma de decisiones.
4. Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.
5. Igualdad en la acción exterior.

Estas acciones se siguen llevando a cabo pero se intenta mejorar todo lo que han conseguido en ese periodo.

Las prioridades y las acciones clave para la actual estrategia (2016-2019) sigue en trabajar la igualdad de género en las cinco áreas temáticas⁷⁰:

1. Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
2. Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
3. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
4. Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
5. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Cada área temática persigue unos objetivos, por lo que los vamos a estudiar muy brevemente:

Área temática número 1: Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres⁷¹: se persigue fomentar la participación de la mujer en el mercado laboral como bien indica su nombre, (el objetivo de la UE es que en el 2020 el 75% de mujeres y hombres trabajen) se pretende equilibrar el reparto de cargas y responsabilidades entre ambos

⁶⁹ COMISIÓN EUROPEA. *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres. 2016-2019*. Oficina de Publicaciones de la UE. 3 de Diciembre de 2015., p. 9. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf

⁷⁰ *Ibidem*

⁷¹ *Ibidem*. p. 11

sexos para así poder conciliar la vida laboral con la familiar y que no todo recaiga sobre la mujer.

Área temática número 2: Reducción de las disparidades entre sexos en retribuciones, ingresos y pensiones para combatir la pobreza entre las mujeres⁷²: aquí el objetivo es eliminar por completo la desigualdad económica para siempre entre ambos sexos, realizar campañas para sensibilizar a toda la población y fomentar así una efectiva aplicación de la legislación que promueva la igualdad salarial, asimismo se persigue que exista una inclusión de las personas más desfavorecidas o en riesgo de exclusión social en cuanto a la obtener empleo (p.ej las mujeres en edad avanzada), dar una mayor visibilidad a estos colectivos y luchar por sus derechos; una de las acciones clave para conseguir estos objetivos sería la mejora de la aplicación de la *“Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”*.

Área temática número 3: Promoción de la igualdad en la toma de decisiones⁷³ en esta área temática lo que se persigue es conseguir un equilibrio entre ambos sexos en la toma de decisiones. Las mujeres para los puestos de directores ejecutivos representan un porcentaje muy por debajo que el de los hombres, por lo que la Comisión se ha propuesto que para el año 2019 el porcentaje de mujeres en puestos directivos sea de 40%. Una de las acciones que se llevan a cabo para conseguir este objetivo es impartiendo cursos a todos los Estados miembros, ya sea orientar o recopilar y difundir datos sobre la representación de las mujeres en los altos niveles de dirección.

Área temática número 4: Lucha contra la violencia sexista y protección y apoyo a las víctimas⁷⁴ como su propio nombre indica, se pretende erradicar cualquier tipo de violencia sexista y proteger a las víctimas mostrando apoyo y asegurándoles una justicia justa aplicándole legislación de la UE. Además se realizaran cursos para sensibilizar a todos los ciudadanos, y se seguirán con las medidas y actuaciones previstas por la Comisión.

⁷² *Ibidem.* p. 12

⁷³ *Ibidem.* p. 14

⁷⁴ *Ibidem.* p. 15

Área temática número 5: Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres y de los derechos de las mujeres en todo el mundo⁷⁵: la igualdad es el objetivo clave de la UE, es necesario que se promocioe la igualdad para lograr un “desarrollo sostenible equitativo”, asimismo la igualdad es un derecho fundamental, una condición para la paz y la seguridad mundial. La UE garantiza los derechos humanos así como su aplicación en relación con los derechos de las mujeres.

Los derechos de las mujeres y niñas, además de la igualdad entre ambos sexos son pilares de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Gracias a la ayuda del Servicio Europeo de Acción Exterior (en adelante SEAE) y los Estados miembros se lucha por defender los derechos, promocionando la igualdad de las ambos sexos y concretamente de las mujeres.

Por lo que respecta a la financiación de la UE⁷⁶ en apoyo de la igualdad entre mujeres y hombres es necesaria, ya que se tienen que prevenir medios para promover la igualdad. La financiación proviene los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE), el Fondo Social Europeo y el Fondo de Desarrollo Regional, estos tres instrumentos de financiación son los más importantes

Existen diferentes programas que son financiados por la Unión para el periodo 2014-2020 con la finalidad de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en el que también aparece el programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía”.

5.5. El Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2019

Como ya se ha podido ver, la igualdad de género es un tema muy delicado que tiene un enfoque fundamental entre los valores europeos, y se halla consagrada en el ámbito político-jurídico de la UE.

El Plan de Acción de la UE para el periodo 2016-2020 en materia de género se basará en cuatro pilares⁷⁷:

1. Garantizar la integridad física y psicológica de las niñas y mujeres
2. Promoción de los derechos sociales y económicos
3. Reforzar la voz y la participación de las, niñas y mujeres

⁷⁵ *Ibidem.* p. 16

⁷⁶ *Ibidem.* p. 19

⁷⁷ ACCEM. Asociación sin ánimo de lucro. *Plan de Acción para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*, 2010. Disponible en: <http://www.accem.es/es/plan-de-accion-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-la-mujer-a1723>

4. Cambiar la cultura institucional para cumplir de manera más eficaz con los compromisos de la UE.

Estos cuatro ejes tienen la finalidad de conseguir los resultados antes del 2020 y que se hayan puesto en práctica todos ellos. Es importante que se supervise y evalúe para una información y seguimiento para obtener la mayor eficiencia de los cuatro ejes.

El Plan de Acción⁷⁸ indica el recorrido a seguir con las relaciones exteriores que tiene la UE para que de una manera más eficaz se realicen los compromisos en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, asimismo es una gran oportunidad para dotar de importancia a la función transversal de la igualdad de género en armonía con la acción interna de la UE, además en el marco de la Agenda universal 2030.

5.6. El papel de la UE en los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (en adelante, ODM) se fijaron en el año 2000, con el objetivo de conseguir en 15 años (2015) el cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (en adelante, ODS).

Estos ODS⁷⁹ son:

- Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

⁷⁸ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA., *Plan de acción en materia de género 2016-2020.*, Bruselas, 26 de Octubre de 2015., nº doc 13183/15., p.6

⁷⁹ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, 2010. *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. Africa*, 17852(10), p. 6

- Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
- Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

El ODS número 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” es el que menciona la igualdad entre mujeres y hombres además de empoderar a las niñas, este objetivo lo que pretende es eliminar todo tipo de discriminación ó desigualdad que se dé en cualquier ámbito de la vida (político, social, económico), además que se garanticen los derechos a todos de manera igualitaria y que sobre todo que se fortalezcan las normativas de promoción a la igualdad entre ambos géneros.

Los Jefes de Estados y altos representantes se reunieron en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 25 al 27 de septiembre de 2015⁸⁰.

Con motivo de seguir luchando por estos derechos, con el objetivo de conseguir la plena implementación de estos 17 ODS de la Agenda para 2030. Los ODS se basan en los ODM (la única diferencia es que los ODS se aplican para todos los países, mientras que los ODM solo a los países desarrollados).

Afinando, la Agenda 2030 se compone de los 17 ODS y de 169 metas, todos los Jefes de los Estados se comprometen a luchar por un desarrollo sostenible en sus tres dimensiones (económico, ambiental y social). La Agenda es aceptada en todos los países, ya que estos ODS son universales.

Además el Parlamento Europeo ha sido un claro influyente en el apoyo de las políticas de igualdad de oportunidades.

⁸⁰ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Op.cit.* p. 3

VI. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo hemos podido analizar la trayectoria de la igualdad de género en el Derecho de la Unión Europea (UE), haciendo hincapié en la implicación que ha tenido la UE en materia de igualdad de género, así como la triple dimensión de la igualdad de género (como derecho fundamental, como valor y como principio jurídico). Además de estudiar el marco normativo con las principales Directivas en materia de igualdad, centrándonos sobre todo en el análisis del ámbito laboral en materia de igualdad, así como analizar las principales sentencias del Tribunal de Justicia de la UE. Por último, hemos estudiado los actuales avances y desafíos políticos de la igualdad de género en la UE. Tras el trabajo realizado se pueden extraer las siguientes conclusiones finales:

- I. La igualdad de género como hemos podido ver es un tema actual, por el que se lucha día tras día para conseguir la existencia de los mismos derechos y obligaciones para ambos sexos, pero todavía no es suficiente, ya que existen muchas necesidades para satisfacer los intereses y/o demandas de las mujeres.

La Unión Europea ha avanzado mucho en las políticas de igualdad de género, desde la década de los años sesenta se han ido produciendo numerosos cambios para que la igualdad de género sea un derecho real y efectivo en todos los ámbitos (social, laboral, cultural, económico, político...), es decir gracias a la introducción del principio de igualdad en los diferentes Tratados y normativas europeas, ha sido posible que se dé lugar a una correcta aplicación de éste principio, y por ello se ha ido mejorando a lo largo de los años, ciertos aspectos que tengan relación con la igualdad.

- II. El movimiento feminista sigue luchando políticamente, a día de hoy para conseguir la completa liberalización de las mujeres, dado que gracias al feminismo se han conseguido ciertos hitos que han hecho historia como por ejemplo conseguir el derecho de voto de la mujer. Es primordial que las mujeres estén cada vez más implicadas en todos los ámbitos, además las políticas neoliberales y patriarcales son el objetivo de la lucha feminista, dado que se persigue una deconstrucción del sistema capitalista neoliberal y del heteropatriarcal, con la finalidad de tanto hombres como mujeres trabajen y coexistan con los mismos derechos y obligaciones para llegar a ser una sociedad totalmente justa e igualitaria.

- III. La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral ha hecho que surgiera otro problema que debe afrontar la UE, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, este problema afecta a todos, independientemente del salario, o del *status* que se posee. Por regla general, son las mujeres quienes se dedican a las tareas del hogar, y al cuidado de los hijos, por ello se lucha para conseguir un equilibrio entre las obligaciones profesionales y las familiares de ambos sexos.

Por su parte, la UE afronta este gran problema de la conciliación, haciendo necesario la adopción de una serie de medidas para acabar con ello y hacerla efectiva la conciliación, de este modo, la UE aborda a través de una serie de instrumentos jurídicos (directivas) la regulación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con la finalidad de que los hombres y las mujeres puedan vivir en una armonía y con una calidad de vida adecuada.

El mundo laboral no tiende a ser estático, por lo que de una cierta manera se van notando ciertos cambios debido a la incorporación en el mercado laboral de las mujeres, gracias a que actualmente están mejor formadas y preparadas afrontar cualquier puesto de trabajo, no solo puestos que estén debajo de su potencial.

Se pretenden iniciar cambios para mejorar la calidad de vida de las mujeres, con una formación en valores (para ambos sexos) para que puedan acceder a cualquier ámbito que deseen y que puedan seguir evolucionando.

- IV. Otro tema clave que debe afrontar la UE es la brecha salarial, con la eliminación de la brecha salarial surgiría una sociedad más igualitaria y se reduciría la pobreza, además los empresarios si contrataran a más mujeres se podrían aprovechar de las capacidades y aptitudes que ellas poseen para realizar el trabajo de una manera diferente, siempre teniendo en cuenta las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras. Es necesario y positivo que existan mujeres en la alta dirección (que es dónde más persiste la desigualdad), así pues existiría una diversidad de género, también se aportarían nuevas ideas desde otro punto de vista, aumentando así la creatividad y la innovación, mejorando muchos aspectos como la calidad en la búsqueda de soluciones y por último se reforzaría el liderazgo de las mujeres mediante la satisfacción laboral.

- V. A lo largo del presente trabajo también hemos analizado las principales sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en materia de igualdad de género dónde el papel que desarrolla el TJUE es fundamental para entender la importancia la igualdad de género en todos los ámbitos, sectores y aspectos, y cómo se ha implicado para promover la igualdad de género. Hemos analizado sentencias dónde se perseguía la igualdad de retribución entre ambos sexos, cuestiones relacionadas con el principio de la igualdad de trato... En todas ellas el objetivo era que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y sean iguales ante la misma situación, es decir no produciéndose discriminación alguna.
- VI. La UE sigue luchando para proteger, garantizar y asegurar los derechos humanos, haciendo todo lo posible para que todas las acciones y programas respecto a los derechos de las mujeres sean efectivos para la erradicación de cualquier tipo de discriminación, sobre todo discriminación que afecte a la mujer. Es importante que se luche contra ello, y que se dé una educación en derechos y valores para poder ser una sociedad más tolerante respecto a cualquier ámbito, pero en concreto en igualdad de género y no discriminación. Para erradicar las desigualdades y la discriminación de género se han creado ciertas Instituciones o mecanismos, como el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), con lo que se pretende acabar con cualquier tipo de desigualdad y discriminación, además de promover la igualdad de género.
- VII. Además, en el presente trabajo se ha estudiado los avances y desafíos que presenta la UE en materia de igualdad de género y los mecanismos u instrumentos que están en práctica actualmente. Son el Marco Financiero Plurianual (2014-2020) y el programa de “Derechos, Igualdad y Ciudadanía”; el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE); La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2020; el Plan de Acción de la UE en materia de género 2016-2020; y por último se ha hecho mención a los Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Todos ellos persiguen un mismo objetivo lograr, fomentar y reforzar la igualdad de género en todas las políticas europeas y nacionales.

- VIII. El papel del Parlamento Europeo es fundamental para el apoyo y defensa del principio de igualdad de género, toda la normativa, jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han favorecido el refuerzo de dicho principio, además de su aplicación en la UE. El Parlamento Europeo ha sido un claro influyente en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, a través de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- IX. La UE es “sinónimo” de democracia, todos los derechos y libertades se consagran en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que todos los Estados miembros deben de respetar, y los Estados que se quieran adherir también deben hacerlo. Cada vez es más importante la adopción de medidas, programas y políticas de apoyo para erradicar cualquier tipo de discriminación y desigualdad, para ello se persigue ser una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

VII. BIBLIOGRAFIA

1. DOCUMENTOS DOCTRINALES

1.1. Obras generales, monografías, y libros colectivos

BARBERA, T., ESTELLÉS, S., & DEMA, C. M.. Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal.” *3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, 2009., pp. 113–142. Disponible en: <http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>

BERRENECHEA, GONZÁLEZ A. *Hacia una agenda alternativa de educación para el desarrollo desde una perspectiva ecofeminista*, 2012. p. 31 Disponible en: http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/19792/original/Ainara_Barrenechea_TESINA.pdf?1401723594

DE ASIS, R, *La igualdad en el discurso de los derechos en: Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, Madrid, 2000, p. 151-152

ELENA, P., & BESALDUCH, J. (2012). *Europa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*, pp. 4-8 Disponible en: http://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/125/Conciliacion_familiar_y_profesional.pdf

GONZÁLEZ CONDE, G., MARTÍNEZ TEN, L., & ESCAPA GARRACHÓN, R. (2011). Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública. p. 34. Disponible en: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

PASTOR GOSÁLBEZ, I., ROMÁN MARTÍN, L., GIMÉNEZ COSTA, A., & FIGUERUELO, Á. (2014). *Integración europea y género*. Madrid.

POL, G. D. E. (n.d.). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. 2016, Disponible en: http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/margarita_valcarce/genero.pdf

1.2. Artículos de revistas, artículos de diarios y capítulos de libro,

BAÑO LEÓN, J. M. La igualdad como derecho público subjetivo. *Revista de Administración Pública*, 12 (114)., 1987.

BARBERÁ, E., RAMOS, A., SARRIÓ, M., & CANDELA, C.. Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales*, (40)., año 2002., pp. 55–68. Disponible en: http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Estudios03.pdf

COBO BEDIA, R, El feminismo contra las políticas neoliberales, *El diario*, 11 de Abril de 2015. Disponible en: http://www.eldiario.es/zonacritica/feminismo-politicas-neoliberales_6_375922427.htm

DI TULLO, A. SMIRAGLIA, R. Debatiendo el papel de la reflexión feminista contemporánea: Judith Butler y Martha Nussbaum., *Astrolabio - Revista internacional de filosofía*. 2012., pp 1-3

DÍAZ LAFUENTE, J. Estado de Derecho y discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual. *El derecho a la igualdad y a la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.*, 2014

DIEZ MINGUELA, A, Desigualdad de Género: ¿Por qué importa la historia?, *Escritos sobre mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas*, 7 de Enero 2015 Disponible en: <http://politikon.es/2015/01/07/desigualdad-de-genero-por-que-importa-la-historia/>

E., RAMOS, A., SARRIÓ, M., & CANDELA, C. 2002. Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales*, (40), p.2

LOMBARDO, E. (2003). El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres*, (13), 6–11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/765484.pdf>

SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A., & CANDELA, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres Glass ceiling in the professional promotion of women. *Revista de Psicología Social*, 17(2)., p. 167. Disponible en: <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>

2. DOCUMENTOS INTERNACIONALES

2.1. Tratados y Convenciones internacionales sobre la igualdad de género

CONFERENCIA DE PEKÍN. (1995), p. 34.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. (2010). Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. *Africa*, 17852(10), 1–17. Disponible en: http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaA.RES.60.1_Sp.pdf

UNIÓN EUROPEA. (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario Oficial de Las Comunidades Europeas*, 364(1), 22 p. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

UNIÓN EUROPEA. Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0033&from=E>

2.2. Documentos de la Comisión Europea y el Consejo de la Unión Europea

COMISIÓN EUROPEA. *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres*, (2016-2019)

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA., Plan de acción en materia de género 2016-2020., Bruselas, 26 de Octubre de 2015., nº doc 13183/15

3. DOCUMENTOS DE LA UNIÓN EUROPEA

3.1. Normativa de la Unión Europea

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, 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., DOUE N° L 006 de 10 de enero de 1979., p. 1. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:ES:HTML>

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, para 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, DOUE n° L 348 de 28 de noviembre 1992, p. 1. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:ES:PD>

E

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, n° L145, de 19 de junio de 1996, pp 4-9. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=ES>

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, DOUE n° L 180 de 15 de julio de 2010., p. 1. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/180/L00001-00006.pdf>

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Directiva 2012/29/UE, 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., DOUE nº L 315/57, 14 de noviembre de 2012., p. 1.

Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2012/315/L00057-00073.pdf>

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Reglamento n.º 1311/2013 del Consejo, de 2 de diciembre de 2013, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2014-2020, DOUE nº L 347 de 20 de diciembre 2013, p. 1

DIARIO OFICIAL UNIÓN EUROPEA, Acuerdo interinstitucional, de 2 de diciembre de 2013, entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, DOUE nº L 373 de 20 de diciembre 2013, p. 1

UNIÓN EUROPEA. REGLAMENTO (CE) nº 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 20 de diciembre de 2006

UNIÓN EUROPEA. (2012). TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA. DOUE C-83/47., 30 de marzo de 2010. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

UNIÓN EUROPEA. (1992). TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA. *Diario Oficial de La Unión Europea*, DOUE C-83/13, 30 de marzo de 2010 Disponible en: <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

3.2. Documentos de la Agencia EUROSTAT

EUROSTAT, Brecha salarial, 2014.

3.3. Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Defrenne, asunto 43/75, 8 de abril de 1976., p.2.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Bilka, asunto 170/84, 13 de mayo de 1986., p. 1.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Barber, asunto 262/88, 17 de mayo de 1990., p. 3.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Marschall, asunto 409/95, 11 de noviembre de 1997., p. 1

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Sentencia Test-Achats, asunto 236/09, 1 de marzo de 2011., p.1

4. DOCUMENTOS DEL CONSEJO DE EUROPA

4.1. Normativa del Consejo de Europa

CONVENIO EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Roma, 4 de noviembre de 1950. (REVISAR)

4.2. Instituciones Europeas

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en: <http://eige.europa.eu/>

5. DOCUMENTOS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

5.1. Normativa española

ESPAÑA. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2015). REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial Del Estado*, 1–85. Disponible en: <https://doi.org/BOE-A-2012-5403>

ESPAÑA. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007.

ESPAÑA. Constitución Española, 1978. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

5.2. Documentos/informes

ESPAÑA. SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. "Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnostico". III Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo. 14 de julio de 2014., p. 6., Disponible en: [http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe final III JT Red DIE](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE)

[.lqualdad_salarial.pdf](#)

6. DOCUMENTOS DE ONG's

ACCEM. Asociación sin ánimo de lucro. *Plan de Acción para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*, 2010. Disponible en: <http://www.accem.es/es/plan-de-accion-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-la-mujer-a1723>

VIII. SUMMARY

This work focuses on the study of the gender equality law in the European Union (hereinafter EU), due to the fact that it is a key element in the political, social and economic construction of the EU. Moreover, it is attracting more and more interest among researchers.

Gender equality is an issue that has increasingly drawn attention, and nowadays is present in all EU social policies. The lack of an unified gender law in the world creates a series of inequalities, which mainly affects girls and womens.

Therefore the objective of the study has been to meet the triple dimension of equality of gender (fundamental law, value, legal principle) by analyzing the regulatory framework of the European Union (the main directives in the field of gender equality, as well as the study of the key concepts). I have been able to highlight several key concepts in labour matters: the wage gap between men and women and the glass ceiling, with regard to the latter I have studied the conciliation of work, family and personal. I have also analyzed the main rulings of the Court of Justice of the EU. Finally, I have analyzed the current advances and political challenges of the gender equality in the EU.

On the other hand, highlighting gender equality helps to boost the world economy, since economic growth increases more favorably with women participation. However, there is evidence supporting that women do not have full participation in the labour market neither the same salary as men. Then, why women's participation should increase in the labor marked.

With the contribution women gender inequality could be eradicated. It is necessary to keep fighting to ending social prejudices; however, there is some progress on gender equality, but it is still neccesary to multiply these developments as soon as possible.

The EU law requires that all members' countries adopt in their respective regulatory frameworks, policies that have been adopted at the EU level.

It is important to know the history of gender equality to understand its roots. In the European society exists the figure of the *pater families* (patriarchy). The existence of the term of hetero-patriarchy is a new version of the concept of "patriarchy", which meant unequal relations between men and women.

In our culture, values that respond to some gender roles specific are well rooted. Men and Women are expected to have different roles in our society. Men are supposed to work outside the home and they are attributed to emotional stability, reasonability and

with legitimate power; meanwhile women are associated with home and children care tasks. They are supposed to adopt submission and patience roles, to have lack of control and to be emotionally unstable. However fortunately, these roles have been evolving during the last years and, nowadays men and women are supposed to have the same rights.

In the Decade of the 60-70's the fight for gender equality in economical, social, political and familiar factors began to emerge; however, inequalities still exist and the participation of women in the public sector remained quite low.

Gender equality exists theoretically, and different laws publish that all women have to have access to all EU policies on equal terms that men. In fact, the EU legislation is one of the most advanced in the field of gender equality. However, the participation of women in political, professional and cultural life is still minority.

It was in the Treaty of Rome (1957) and, lastly, the Treaty of Amsterdam (1997) where the gender equality was collected in several articles. Since then, the gender equality is recognized as a fundamental right in all the European policies. Throughout history, there are several demonstrations of gender equality and it has emerged as value, within a society characterized by other values such as non-discrimination one.

All the EU members must respect this principle if not, they will be punished for violating one of the values of the EU. Moreover, all the candidates to join to de EU project are deemed to respect this principle too.

The concept of gender is linked with the feminist theory, as a "cultural-social construction". Judith Butler is a reference in the field of gender equality. She understood gender and sexuality as part of the culture that was imposed on us and considered gender as a social construct.

It is necessary that women were increasingly involved in all fields; especially in those where limits for accessing are higher, as for example in the political sphere, in which women hardly have political responsibility as you could see throughout the work.

The challenges in gender law can be different since it affects different areas such as social, economic, political or cultural. Along the present work we have analyzed the main achievement got by the EU in the field of gender equality.

There is a wide variety of directives that develop the gender principle such as: the directive of progressive implementation of the principle of equal treatment between men and women in matters of social security; the directive of implementation of

measures to promote the improvement of safety and health at work of pregnant worker; the directive of equal treatment between men and women who exercise a self-employed activity; and lastly, there is a vast plurality of directives that refer to the gender equality in the EU law. You can find all these directives in section 3.1 of the work.

In the same way, the European jurisprudence has also emphasized gender equality. It has been in charge of also of promoting equality between men and women. As a proof of it, the judgment in Defrenne, where the Court recognised the direct effect of article 119 of the EEC Treaty on the principle of equal payments for men and women. This article is applicable to all collective agreements, which regulate work on behalf of others. The judgment Barber is another example, where the Court ruled that all forms of pensions established an equal remuneration for the purposes of article 119 of the EEC Treaty. There has been progress in jurisprudence in the field of gender equality.

Another issue that has been studied in this work is discrimination, discrimination (direct and indirect or any other) is prohibited by law, it strives to eliminate inequalities between men and women.

Currently, those who suffer more discrimination referred to inequalities are women. Women still have difficulties to access to education, work, social protection, inheritance, salary compensation, productive resources and participation in decision-making (high level) and, in general, in the society.

As a result women demand respect for their rights, equality in all areas of social and economic life, in addition to ending violence against women.

Women and men are equal in human dignity, as well as being equal in rights and duties, so it is logical to think that the right to equal treatment and opportunities between both to be effective, any kind of discrimination against women in any sphere of life (economic, political, civil, labour, social, cultural...) need to be eliminated.

Equality is an essential value of the EU, meaning that it is necessary to eliminate all inequalities between women and men. All public policies complement each other chasing after greater welfare to the entire population. Throughout history, there were several demonstrations of this, and the gender equality, as a value within a society, is complemented by other values such as non-discrimination.

The principle of equality of opportunity, the principle of non-discrimination and the principle of mainstreaming of the gender perspective have the same purpose, which is

the improvement of well-being of all the European citizens. Specially, those who by their condition tend to be discriminated with respect to the other gender both in the public sphere and in the private sector.

In addition, all anti-discrimination legislation aims to improve the women access to any area of society, specially in training and employment.

On the other hand, the mainstreaming (called in Spanish "transversality") was introduced on the right of the EU by the Amsterdam Treaty. It was adopted as a strategy to enforce gender equality. Mainstreaming is the integration of a gender perspective that strives to promote equality between men and women and combat discrimination.

The European Parliament has given great importance to the implementation of the strategy of mainstreaming, in addition to the European Court of Justice.

The purpose was to improve the accountability and transparency of institutional commitments to gender policy. The EU institutions are in charge of the implementation of gender mainstreaming.

The wage gap refers to a reflection of inequality in the labour market that mainly affects women. This is a problem that persists nowadays, and the EU strives to reduce the gap between the sexes. According to the Organization for cooperation and economic development (OECD) the rate of female activity has grown up as a result of the massive incorporation of women into the labour market. This has been possible due to their training improvements. However, women have also a reduced ability to reach greater responsibilities positions. This is called the "glass ceiling", this term was approached in 1986.

Among the objectives of the EU, we will find the need to overcome the problem associated to the "glass ceiling". Evidence shows that what most influence the existence of this phenomenon are several external and internal factors. External factors such as the structure and the culture of the organization; or internal factors such as efficiency or personality.

Unfortunately the employment of women is two times worse, still call for more women to carry out the same tasks or functions that men make, therefore, currently there is gender discrimination in labour matters.

Also gender segregation becomes discrimination when jobs that women develop are worse paid than the ones developed by men, meaning that women have wages lower, are less valued, and still pose a greater social instability.

There are a number of indicators that show us the difficulties that women have to access to positions that involve great autonomy and control:

- The level of training achieved for access to posts of greater autonomy and control.
- The count on help to cope with the responsibilities and family duties (which we later stop to explain the reconciliation of work, family and personal life).

However, is now slowly advancing, women are better trained and with other objectives and perspectives to continue promoting and progressing in the labour market.

There are certain obstacles at different scales, not only at European level, but also at the international level and at the national level, (in this case to the Spanish nation) which do not allow the promotion of women in the labour market. We are refering to the lack of flexibility of working environment, the difficulty of reconciling working life with family and, but above all, by the incorrect perception that is on their "suitability" of occupying management positions.

As it has been seen throughout the work the reconciliation of work, family and personal life, is a problem assumed by EU. This problem affects all women and men, but especially to women for their massive incorporation to the labour market that has been made difficult to spend time with their family. The matter is how to avoid not conciliation.

The EU assumes that it is difficulty to reconcile working and family needs since it can affect the structure and European system. The economic and Social Committee (hereafter ceasefire) is the institution representing the Europeans as citizens. Ceasefire has been commissioned to pursue a work-life balance, flexible working hours, needs of those most vulnerable (elderly).

If we compare Spain with other European countries (above all the countries of the East of Europe) Spain has more prolonged working hours. This is due to the large meal time, consequently this entails a reduction of leisure and a bad reconciliation of work, family and personal life. In other countries, they have different timetables, starting and ending the workday before, which allows them to better reconcile family and work.

The last issue to be addressed in my work has been the current advances and political challenges in the field of gender equality, which can be divided into five parts:

1. The multiannual financial framework 2014-2020 (MFP) and the program "Rights, equality and citizenship"
2. The European Institute for the equality of gender (BEIGE)
3. The women's Charter and strategic commitment to equality of gender 2016-2019
4. The EU Gender Plan of action 2016-2019
5. The objectives of sustainable development of the United Nations

The Multiannual Financial Framework 2014-2020 (MFP) sets the limits of the annual general budget of the European Union, it is necessary because it facilitates the adoption of annual budgets in the EU. Determines what EU can spend as a whole and in various areas of activity.

On the other hand, the program "Rights, equality and citizenship" has been created with the aim to finance projects whose purpose is to achieve gender equality. In the TEU (Treaty of the European Union) and TFEU (Treaty of Functioning of the European Union) the charter of fundamental rights of the EU to exercise effectively the equality among genders has been enshrined. This program follows a series of specific objectives (nine in particular), within them, the promotion of non-discrimination, combating racism, xenophobia, homophobia or other forms of intolerance that exist.

The European Institute for the equality of gender (EIGE), is an autonomous body that fights for the promotion of gender equality, the EIGE has laid down three objectives for the period 2016-2018:

1. Promote quality in research seeking to provide a level of excellent information for all those who are researching in the search of information in the field of gender equality.
2. Knowledge must be managed to meet specific needs of the stakeholders.
3. Try to comply with the administrative and financial requirements while it is giving support to the workers of the EIGE.

The women's charter and strategic commitment to the Gender equality (2016-2019) whose aim was to promote not only gender equality in Europe, but also around the world. On the other hand, the strategic commitment to gender equality seeks to improve all of what have been accomplished in previous periods. For the current period (2016-2019) it has several key actions for gender equality in the five thematic areas that are set out below:

1. Increase the participation of women in the labour market and promotion of equal economic independence for women and men.
2. Reduce the disparities between the sexes in earnings, incomes and pensions, combating poverty among women.
3. Promote equality between women and men in decision-making.
4. Combate violence sexist, in addition to protect and support the victims.
5. Promote equality between women and men and the rights of women around the world.

Each subject area has some objectives, although all of them try to achieve a single mission which is to combat inequalities, discrimination, combating social exclusion, in addition to foster and promote gender equality in the EU in all areas (political, social, economic...) and to get the greater well-being of all European citizens. It strives to balance the distribution of burdens and responsibilities between both sexes, in order to reconcile work, family and personal life and to protect disadvantaged people giving them greater visibility.

It is also worth mentioning the integration of women in decision-making processes; equality is a key objective of the EU, necessary and fundamental to respect this principle.

As for the Plan of action of the EU in the field of gender for the period 2016-2020 is based on four pillars:

1. Ensure the physical and psychological integrity of women and girls.
2. Promotion of social and economic rights

3. Strengthen the voice and participation of women and girls.

4. Change the institutional culture to meet the commitments of an EU in a more effective way.

These objectives must be achieved before 2020, always under monitoring so that everything is carried out in the most efficient way.

One of the most recent changes in the EU refers to the objectives of sustainable development of the United Nations, which consists of 17 goals in sustainable development (called ODS). Equality appears in the objective 5 "Achieving gender equality and empowerment to all women and girls". This objective has the following subobjectives: to end all forms of discrimination against women and girls around the world; to eliminate violence against women in all areas; to eliminate any harmful practice with respect to girls and women; and to ensure the full participation of women in the areas of leadership and positions of greater responsibility

However, men and women are different by nature, but this does not determine that men are superior to women or vice versa. They are both human beings and should be considered equal in all situations. However, as we have seen throughout the work because of the culture of years ago, this still drags today. The Patriarchal culture has been made this a difficult task, therefore there is a need to put an end to this culture of inequality and discrimination, and to increasingly adopt support policies, measures and programmes to eradicate any form of discrimination.

All the European institutions, for example the European Institute for gender equality, the Member States, European bodies and associations, are essential to accelerate the promotion of the gender equality in the EU law.

Finally, I want to emphasize that the importance to attach gender equality is highly recognized, since it is a topical subject; there is still a long way to ensure that there are equal rights and obligations for both sexes. What has been done is important but not enough, since there are still many areas of discrimination and inequalities among men and women.

Today, with the massive incorporation of women into the labour market, women suffer from wage and employment discrimination. It is becoming more difficult to

reach family life, work and personal conciliation, because women are still supposed to focus on the household and caring for the children tasks.

To eradicate gender discrimination and inequalities UE have created certain institutions or mechanisms to curb such inequalities; for example the EIGE has been created, with the aim to promote gender equality, eliminate any kind of inequality with regard to both sexes.

The role of the European Parliament is essential for the support and defense of the principle of equality of gender, European legislation, case law and amendments to the treaties have favoured the strengthening of this principle, as well as its application in the EU.

The European Parliament has had a clear influential in supporting the equal opportunities policy, through the Committee on women's rights and gender equality.

It is intended, to be a more democratic, more just and more solidarity-based society, as we have observed throughout the work, the EU is based on a set of values, including equality, it also promotes gender equality as you can see in the articles of the TFEU, in addition to being recognized in the Charter of fundamental rights. The Member States must accept and internalize gender equality in all fields to be able to form part of the EU, since this is considered to be essential to a democratic society