



LA LEGISLACIÓN EN MATERIA
DE IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA UNIÓN EUROPEA

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de las informaciones contenidas en la presente publicación.

**Europe Direct es un servicio que le ayudará
a encontrar respuestas
a sus preguntas sobre la Unión Europea**

**Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*). Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2008

© Comunidades Europeas, 2007

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Printed in Belgium

Impreso en papel blanqueado sin cloro

LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO en la Unión Europea

50 AÑOS DE LEGISLACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA

Desde hace medio siglo, la Unión Europea (UE) ha luchado por conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El Tratado CEE, firmado por los seis Estados miembros fundadores de la Comunidad Económica Europea (CEE) en Roma en 1957, consagraba el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo. Desde entonces, la CEE se ha transformado en una Unión Europea de 27 Estados miembros. Además, se han reforzado los derechos de los hombres y de las mujeres en cuanto a la igualdad de trato y la no discriminación.

En la actualidad, la legislación comunitaria en materia de igualdad de género constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades en Europa. Son ya trece las directivas europeas adoptadas en el ámbito de igualdad de trato entre mujeres y hombres, todas ellas vinculantes para los Estados miembros de la Unión, que están obligados a transponer esas normas comunitarias a sus legislaciones nacionales.

En esa legislación se regula una amplia gama de cuestiones, entre las que destacan el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz.

En conjunto, esa normativa ofrece una base sólida y completa que permite garantizar la observancia del principio de no discriminación. De ese modo, se otorga a los ciudadanos la capacidad necesaria para interponer acciones judiciales ante los tribunales nacionales siempre que consideren que sus derechos han sido violados.

A fin de aumentar la transparencia, la claridad y la coherencia de la legislación, en 2006 la UE adoptó una directiva en virtud de la cual se agrupaban en un solo texto todas las disposiciones relativas a la igualdad de retribución, a los regímenes profesionales y a la carga de la prueba.



LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Desde la firma en Roma en 1957 del Tratado constitutivo de la CEE, la Unión Europea ha adoptado trece directivas en el ámbito de la igualdad de género que, entre otras cosas, regulan el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, las retribuciones laborales, la seguridad social y el acceso a bienes y servicios. Asimismo, ofrecen un régimen especial de protección a las mujeres embarazadas y a las que acaban de tener hijos, y establecen una normativa común en cuanto a las mujeres que ejercen una actividad laboral autónoma y a los cónyuges que les ayudan.

La igualdad de trato en el trabajo

En el artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea se fijaba el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, que posteriormente se implantó mediante la adopción de la Directiva 75/117/CEE.

En el concepto de «igualdad de retribución» se incluyen las prestaciones de la seguridad social relacionadas con los diversos regímenes profesionales. En la Directiva 86/378/CEE (modificada por la Directiva 96/97/CE) se regula el derecho a la igualdad de acceso y al pago de dichas prestaciones.

El Tratado constitutivo de la CEE también establecía las bases de la legislación en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que se vieron materializadas en la Directiva 76/207/CEE (modificada en 2002), en virtud de la cual se aplica el principio de igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo y al acceso al empleo, al trabajo autónomo y a la formación profesional.

En 2006 se adoptó una nueva Directiva con el propósito de refundir y simplificar todas esas directivas, que entrará en vigor el 15 de agosto de 2009, fecha a partir de la cual quedarán revocadas las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE.

DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS DE DISCRIMINACIÓN Y DE ACOSO POR LA LEGISLACIÓN COMUNITARIA

La legislación europea en materia de igualdad de género distingue entre discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual.

La discriminación directa

Ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable, por motivos de sexo, de la que se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona en una situación semejante.

Si, por ejemplo, a una mujer se le niega el trabajo por el hecho de estar embarazada, se trata de un caso de discriminación directa.

La discriminación indirecta

Ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral haría que las personas de un sexo determinado sufrieran una desventaja particular frente a las personas del otro sexo, salvo en el caso de que dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y de que los medios para alcanzarla sean apropiados y necesarios.

Así, por ejemplo, una oferta de empleo que exige a los solicitantes que tengan una altura mínima de 170 centímetros se consideraría origen de discriminación indirecta, debido a que sería mucho mayor el número de mujeres que de hombres que se viese afectado negativamente por esa condición.

El acoso

Ocurre cuando la conducta indeseada con respecto al sexo de una persona se produce con el objetivo o el efecto de atentar contra la dignidad de esa persona y de crear una situación intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensiva. Por ejemplo, el hecho de realizar comentarios continuos de carácter despectivo o desdeñoso sobre el sexo de una persona.

El acoso sexual

Ocurre cuando se produce cualquier forma de conducta no deseada de origen físico, verbal o no verbal de contenido sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en especial cuando se crea una situación intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensiva. Así, por ejemplo, serían las propuestas o solicitudes desagradables de naturaleza sexual hechas por superiores o por compañeros de trabajo.

El calendario de las directivas sobre igualdad de género



1957

En el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea se establece el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras y se prevé el establecimiento de normas que prohíban la discriminación en el empleo o la ocupación y en el acceso a bienes y servicios.



1970

Directiva 75/117/CEE relativa a la igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.

Directiva 76/207/CEE relativa a la igualdad de trato en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (modificada en 2002).

Directiva 79/7/CEE relativa a la igualdad de trato en materia de seguridad social.



1980

Directiva 86/378/CEE

relativa a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (modificada en 1996).

Directiva 86/613/CEE

relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, así como sobre la protección de la maternidad.

1990

Directiva 92/85/CEE

relativa a la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.

Directiva 96/34/CE

relativa al acuerdo marco sobre permiso parental.

Directiva 97/80/CE

relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.



Desde el año 2000

Directiva 2004/113/CE

relativa a la igualdad en cuanto al acceso a bienes y servicios y a su suministro.

Directiva 2006/54/CE

relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).



TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y PERMISO PARENTAL

En virtud de la Directiva 92/85/CEE, las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén en período de lactancia reciben una protección especial. La directiva también regula el permiso por maternidad y la discriminación en el trabajo. La protección contra la discriminación por motivos de embarazo se refuerza a través de la legislación relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Directiva 96/34/CE amplió los derechos de los padres al establecer las condiciones mínimas para el permiso parental a trabajadores y trabajadoras, así como para la protección del empleo derivada de ese hecho. El objeto de la directiva es ayudar a los padres trabajadores a encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, así como fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

LA IGUALDAD DE TRATO EN LOS RÉGIMENES LEGALES DE SEGURIDAD SOCIAL

La Directiva 79/7/CEE obligaba a los Estados miembros de la UE a prohibir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en sus regímenes legales de seguridad social, lo cual es aplicable a los regímenes correspondientes a la población activa, así como a las pensiones estatales para las personas mayores y a los seguros de enfermedad para los trabajadores.

LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y SUS CÓNYUGES

La Directiva 86/613/CEE establece normas aplicables a los trabajadores autónomos y a los cónyuges que los ayudan en su trabajo, sin ser empleados ni socios. Dentro de su ámbito están incluidos aspectos como la constitución de una empresa o la participación de los cónyuges colaboradores en el régimen de la seguridad social.

Esta directiva sirve de complemento a la legislación independiente relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en los regímenes profesionales de seguridad social y en el régimen legal de seguridad social.

EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

La discriminación y la desigualdad de trato son problemas que no sólo afectan al mundo laboral, sino también a otros muchos ámbitos de la vida cotidiana, como es el caso de la provisión de bienes o el acceso a servicios. El artículo 13, apartado 1, del Tratado constitutivo de la CE prevé la adopción de normas comunitarias contra la discriminación por motivos de sexo en ámbitos distintos al trabajo.

Por esa causa, en diciembre de 2004 se adoptó la Directiva 2004/113/CE que regula el acceso a bienes y servicios ofrecidos al público en general fuera de la vida privada y familiar. De ese modo, sus disposiciones son aplicables a servicios corrientes de vital importancia como la vivienda, la banca y los seguros. Los Estados miembros están obligados a transponer esta directiva a su legislación nacional antes de diciembre de 2007.



Hechos que debería conocer

- Las mujeres en la Unión Europea ganan de media un 15 % menos que los hombres por un trabajo equivalente, pese a contar con mejores titulaciones académicas (fuente: Eurostat).
- En 2006, la tasa de ocupación de las personas de edades comprendidas entre 15 y 64 años de los 27 Estados miembros de la Unión Europea era del 57,2 % en el caso de las mujeres y del 71,6 % en el de los hombres (fuente: Eurostat).
- En una encuesta del Eurobarómetro publicada en 2004 se ponía de relieve que aunque el 75 % de los hombres conocía su derecho a permiso parental, el 84 % afirmaba que nunca lo había ejercido y que no pensaba hacerlo en el futuro.

Información adicional

La Comisión Europea cuenta con una unidad responsable de las cuestiones jurídicas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. La unidad también está encargada de supervisar la transposición de las directivas comunitarias relativas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las legislaciones nacionales, así como la aplicación efectiva de dicha normativa. También se encarga de tramitar los «procedimientos de infracción» cuando los Estados miembros no cumplen sus obligaciones, y de promover nuevas propuestas legislativas cuando se considera necesario.

Diríjase a:

Comisión Europea
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
Unidad G.2. Igualdad y acciones contra la discriminación: cuestiones jurídicas
B-1049 Bruxelles

Correo electrónico:

empl-info@ec.europa.eu

Página web:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html

Comisión Europea

La legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2008 — 8 pp. — 14,8 x 21 cm

¿Le interesan las **publicaciones** de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades?

Puede acceder a las mismas en:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_es.cfm

o abonarse gratuitamente en línea:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

ESmail es el boletín informativo electrónico de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

Puede abonarse en línea:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_es.html



Oficina de Publicaciones

Publications.europa.eu