



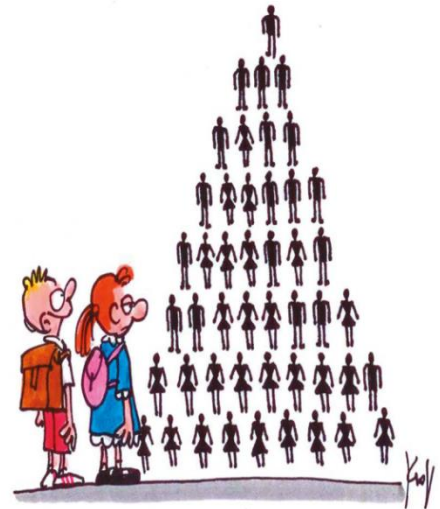
Iniciativas europeas en materia de igualdad

Simona PULBERE
DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
Palma, 12 de abril de 2018

5 áreas temáticas:

(Acuerdo estratégico para la igualdad de género 2016-2019)

1. La misma independencia económica para las mujeres y los hombres
2. Un salario igual por un trabajo igual
3. Igualdad en la toma de decisiones
4. Erradicación de la violencia de género
5. Promover la igualdad de género fuera de la UE



La misma independencia económica para mujeres y hombres e incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral

Objetivos de la Estrategia Europa 2020

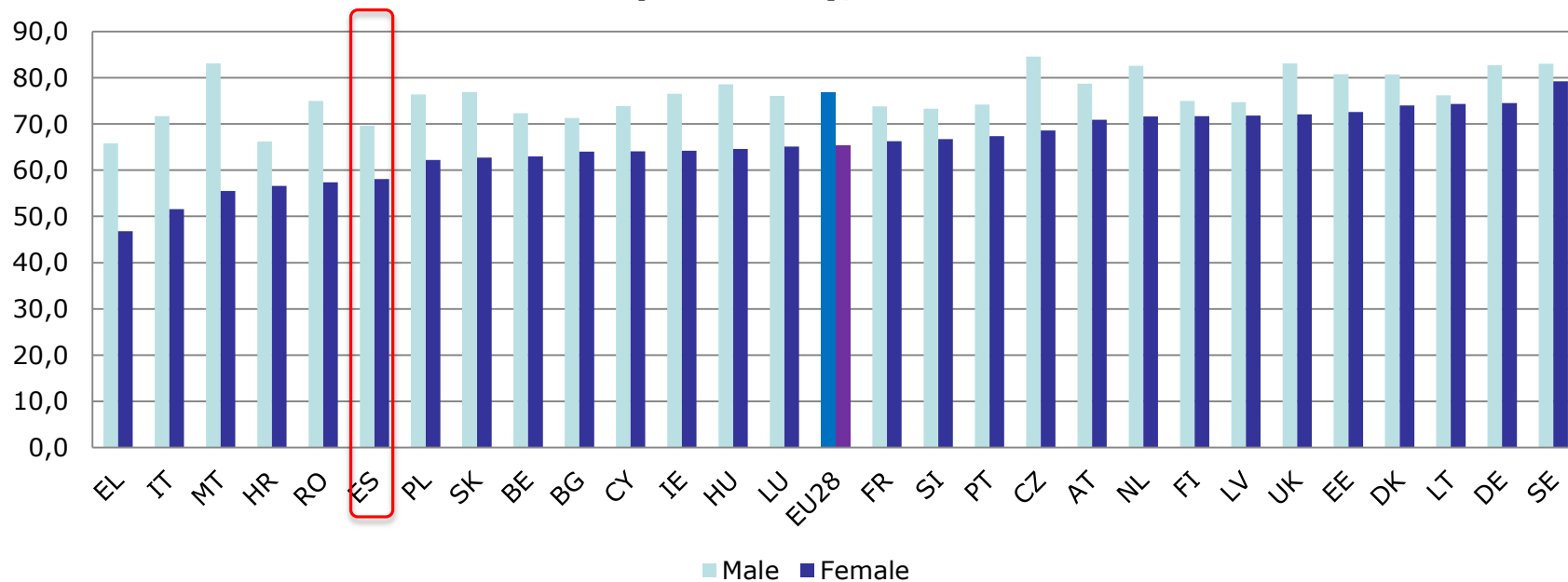


Una tasa de empleo tanto para las mujeres como para los hombres de 75%



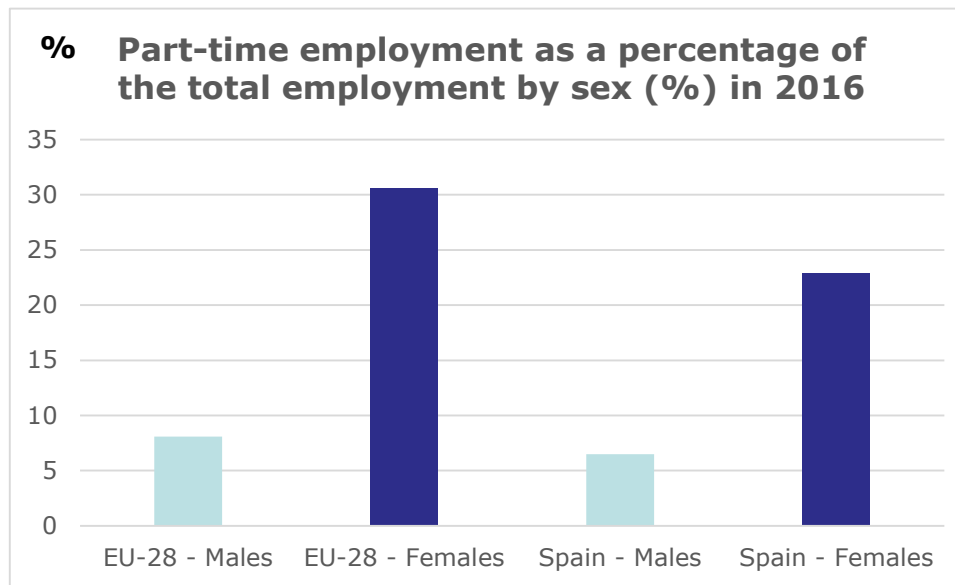
Desafíos

Tasa de empleo (20-64 años) por sexo (% del total de la población), 2016



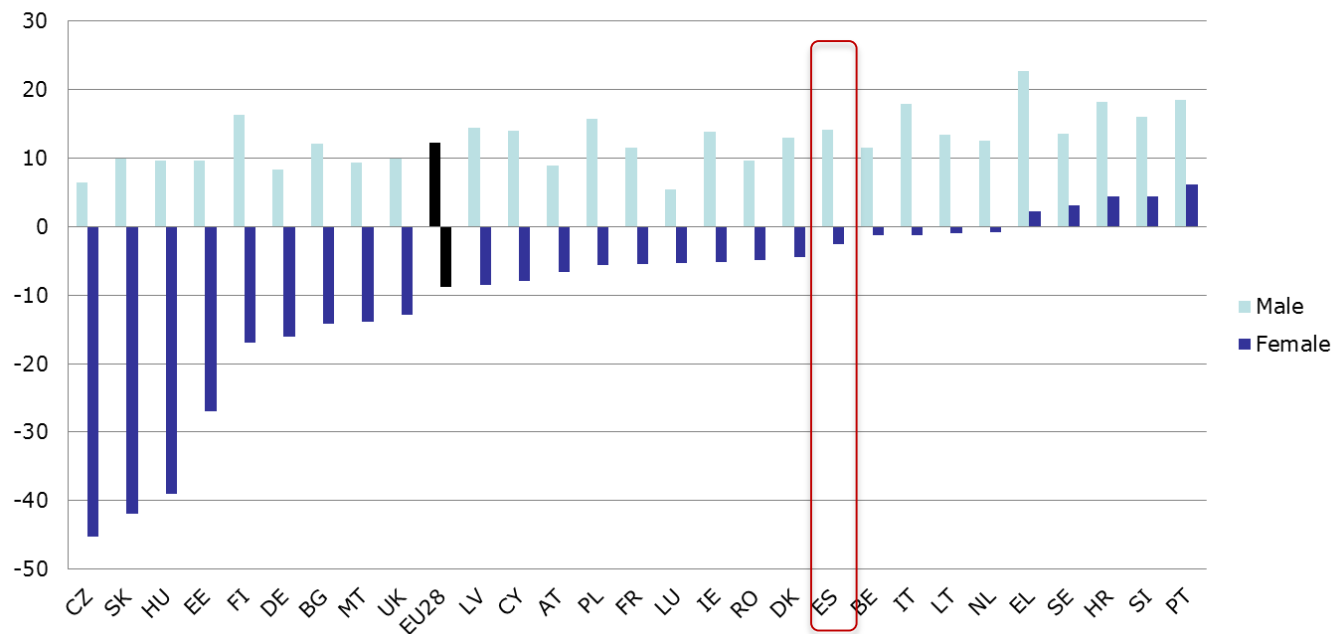
La segregación del mercado laboral

Contratos a tiempo parcial, porcentaje del total empleados por sexo



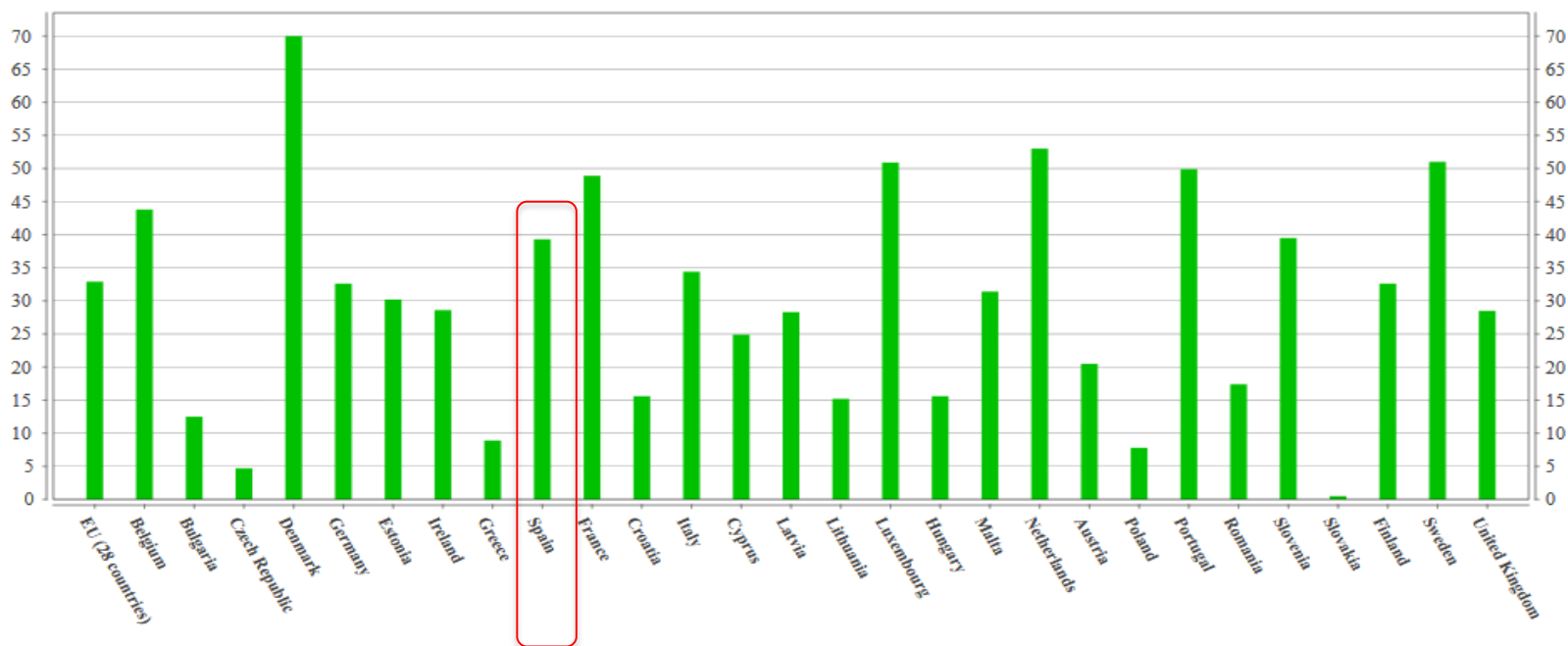
Impacto de la paternidad y maternidad

**Employment Impact of Parenthood for one child
under 6 in 2015**



Cuidado de niños

Niños de menos de tres años en guarderías, 2016, Eurostat



Barcelona targets: 33%

Igualdad de género en el Pilar europeo de derechos sociales

Principio 2 Igualdad de género

- La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluso en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional.
- Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente.

Principio 3 Igualdad de oportunidades

- Con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Debe fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.

Principio 9 Equilibrio entre vida profesional y vida privada

- Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.

Iniciativa relativa a la conciliación de la vida laboral y de la vida privada de progenitores y cuidadores

- ☐ Legislativa: propuesta de Directiva

- ☐ No legislativa: una Comunicación de la Comisión con medidas políticas y de financiación

Propuesta de directiva COM(2017)253

Legislación vigente

Impacto de la directiva

Permiso de
paternidad

No existen normas
minimas

Garantizar el derechos para los padres
de un permiso de al menos 10 dias
laborables
Remunerado al menos al nivel de baja
por enfermedad

Permiso parental

Al menos cuatro meses por
progenitor, un mes no
transferable

Al menos cuatro meses por progenitor,
no transferables entre ellos
Formas flexibles (a tiempo completo,
parcial, de manera fragmentada)

Permiso hasta a los ocho
anos del un hijo

Permiso hasta a los 12 anos de un hijo

No hay normas minimas
de remuneracion

Remunerado al menos al nivel de baja
por enfermedad

Propuesta de directiva COM(2017)253

	Legislación vigente	Impacto de la directiva
Permiso para cuidadores	No existen normas mínimas, a excepción de la causa de fuerza mayor, que permite ausencia por motivos familiares urgentes	Derecho de disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año por trabajador.
	No existen normas mínimas con respecto a la duración o la remuneración	Cuidadores remunerados al menos al nivel de baja por enfermedad
Fórmulas de trabajo flexible	Derecho a solicitar horario reducido y flexible después de un permiso parental Derecho a trabajo a tiempo parcial para todos los trabajadores	Todos los progenitores de hijos de menos de 12 años y cuidadores tienen derecho a: 1. Horario reducido 2. Calendario de trabajo flexible 3. Trabajo a distancia

Comunicación de la Comisión

3 áreas temáticas:

- Permisos equilibrados en materia de igualdad y fórmulas de trabajo flexibles
- Mejorar el acceso a servicios de cuidado y guarderías
- Eliminar los desincentivos económicos

Varios instrumentos para apoyar a los Estados Miembros

- Reforzar la legislación vigente (protección contra despido)
- Mejores datos a nivel europeo, monitoreo (Semestre Europeo), y criterios de referencia
- Alentar el intercambio de buenas prácticas
- Fondos (EaSI, ESIF, EFSI)

Reducir las diferencias en la retribución y en la pensión de hombres y mujeres

	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +
Belgium	-2.7	0.6	5.3	7.1	15.4	:
Bulgaria	6.9	13.9	20.0	17.6	6.2	2.0
Czech Republic	11.4	13.8	27.4	23.8	15.1	20.4
Denmark	6.5	10.9	16.1	18.2	16.0	11.0
Spain	10.3	7.7	10.4	16.7	22.7	48.6
France	-3.8	8.4	12.8	18.9	21.1	29.2
Italy	16.0	5.1	5.7	6.4	5.7	:
Cyprus	6.1	-0.6	9.7	23.8	26.3	51.9
Latvia	13.2	16.1	21.0	14.9	13.5	17.1
Lithuania	14.1	17.3	20.0	11.2	10.3	13.8
Hungary	3.7	10.5	19.7	15.8	7.7	22.3
Malta	2.7	9.0	13.1	11.9	7.1	21.1
Netherlands	3.6	1.0	9.5	20.1	21.1	15.9
Poland	7.6	9.0	12.0	6.9	2.3	-13.7
Portugal	8.0	8.3	14.9	23.5	23.2	43.0
Romania ^(*)	-1.1	1.1	6.7	4.8	2.8	17.5
Slovenia	6.8	7.0	9.7	12.2	6.4	0.0
Slovakia	10.9	12.6	24.2	21.8	17.0	22.1
Finland	4.4	11.4	18.0	19.1	21.3	21.2
Sweden	4.5	8.4	14.8	16.4	16.1	14.3
United Kingdom ^(*) (⁽²⁾)	4.5	12.7	22.0	27.7	26.9	26.8
Iceland	2.3	8.6	18.4	24.4	21.0	20.1
Norway	1.9	7.8	14.8	18.4	20.8	19.6
Switzerland	3.4	7.1	15.4	22.1	22.9	31.5



Eurostat, March 2018

Noviembre 2017 – Plan de Accion para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Igualdad en la toma de decisiones

40,6% mujeres en el Parlamento en España (UE 28, 29,3%)

35,7% en el gobierno (UE28, 27,7%)

22% en los Consejos de Administración de grandes empresas (UE28, 25,3%)



Erradicación de la violencia de género

- Fenómeno frecuente y extendido, la violencia es poco denunciada, datos escasos

Esfuerzos para:

- dar voz y visibilidad a las víctimas
- aumentar la sensibilización de la opinión pública (#MeToo, NON.NO.NEIN campaign)

Acciones concretas de asistencia, protección e inserción (FSE)

Marco legal: El Convenio de Estambul, ratificados por 17 países

ES: 2017, el Pacto de Estado contra la violencia de género



¡Gracias por su atención!

Palma, 12 de abril de 2018