

PARLAMENTO EUROPEO

OFICINA EN ESPAÑA



COMISIÓN EUROPEA

REPRESENTACIÓN EN ESPAÑA



## Directivas, comunicaciones y recomendaciones de la UE sobre la Mujer.

### Mujer y Empleo

1-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 (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006]:

Objetivo: Conciliar la igualdad de los sexos y la actividad profesional.

Disposiciones:

#### Disposiciones Generales

*Se contemplan tres ámbitos:*

- El acceso al empleo (Promoción laboral y formación)
- Condiciones de trabajo (Retribución)
- Regímenes profesionales de S.S.

#### Disposiciones Específicas

*Se refieren a estos tres principios:*

- Igualdad de Retribución
- Igualdad de trato
- 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.

#### Disposiciones Horizontales

*Se dividen en tres capítulos:*

- Defensa de los derechos de la mujer trabajadora
- Indemnización o reparación por perjuicio derivado de una discriminación por razón de sexo.
- Carga de la prueba: Corresponde a la parte demandada, que deberá demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.
- Refuerzo del papel de los interlocutores sociales y ONG.

2- Directiva [76/207/CEE](#) del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a 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.

Objetivo: La NO discriminación por razones de sexo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Aplicación del principio:

**Aplicaciones**  
El principio de la igualdad de trato se aplica en

- Condiciones de acceso
- Criterios de selección
- Para todos los niveles de la jerarquía profesional
- Todas las clases y niveles de orientación y formación profesionales
- Condiciones de Trabajo
- Condiciones de despido

3- Directiva [86/613/CEE](#) del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.

Objetivo: Perseguir la aplicación del principio de la igualdad de trato en lo que se refiere a las personas que ejercen una actividad autónoma, y a sus cónyuges que participen en dicha actividad, así como proteger la maternidad durante esta actividad.

Disposiciones:

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Sobre la constitución de una sociedad entre esposos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Las condiciones serán iguales que en el caso de dos personas no casadas.</li></ul> | <b>Condiciones de trabajo de los cónyuges</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se favorecerá el reconocimiento del trabajo de los cónyuges.</li></ul> | <b>Embarazo y maternidad</b><br><i>Se examinará:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acceso a servicios de sustitución o servicios sociales.</li><li>• Prestaciones económicas.</li></ul> |
|---|--|---|

4- Directiva [75/117/CEE](#) del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Objetivo: Prohibir cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración y abrir la vía jurisdiccional a las personas que se hayan visto perjudicadas por esta discriminación, así como protegerlas de las reacciones de sus empleadores.

5- Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999. La integración de las mujeres en la investigación.

Objetivo: Conseguir la participación plena e íntegra de las mujeres en todas las disciplinas, a todos los niveles y con los mismos derechos de los hombres, estimular el debate y el intercambio de experiencias entre Estados miembros y promover la participación de las mujeres en la investigación comunitaria desde un enfoque coherente basado en los programas marco de investigación.

Integración de la igualdad de oportunidades en el Quinto programa marco:

| Alcanzar como mínimo el 40 % de participación femenina en:  | Estudios de Impacto  | Participación más activa de la mujer   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Todos los niveles de aplicación y gestión de los programas de investigación.</li><li>• Especialmente en las Becas Marie Curie, en las asambleas consultivas y en los grupos de evaluación del V Programa Marco.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Comprueban si los programas de trabajo y las investigaciones toman en consideración las necesidades de las mujeres y de los hombres.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Deben tenerse en cuenta los factores socioeconómicos, educativos y formativos.</li></ul> |

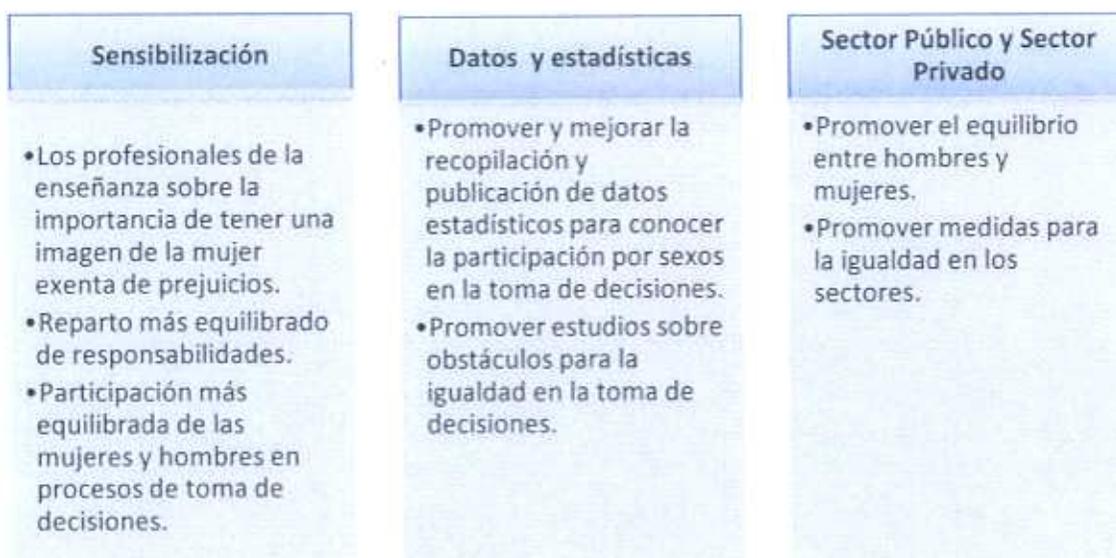
Avances más recientes de la integración de las mujeres en la investigación:



6- Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.

Objetivo: Promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión y crear las medidas adecuadas a tal efecto mediante una estrategia global.

Recomendaciones del Consejo a los Estados miembros:

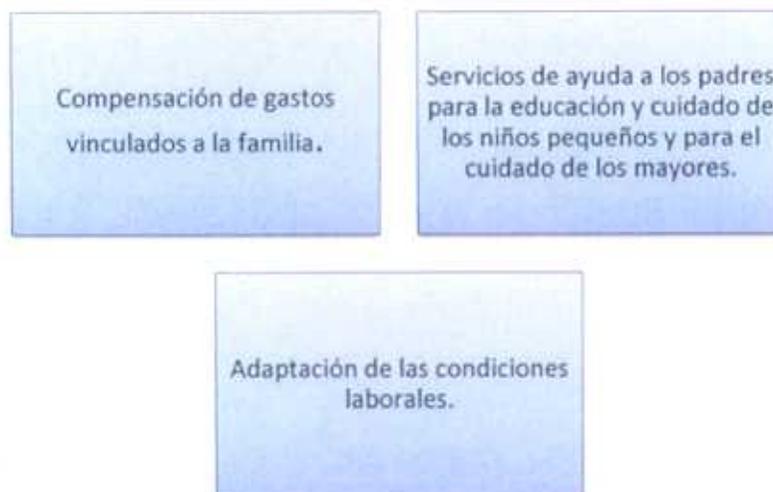


## Mujer y Familia

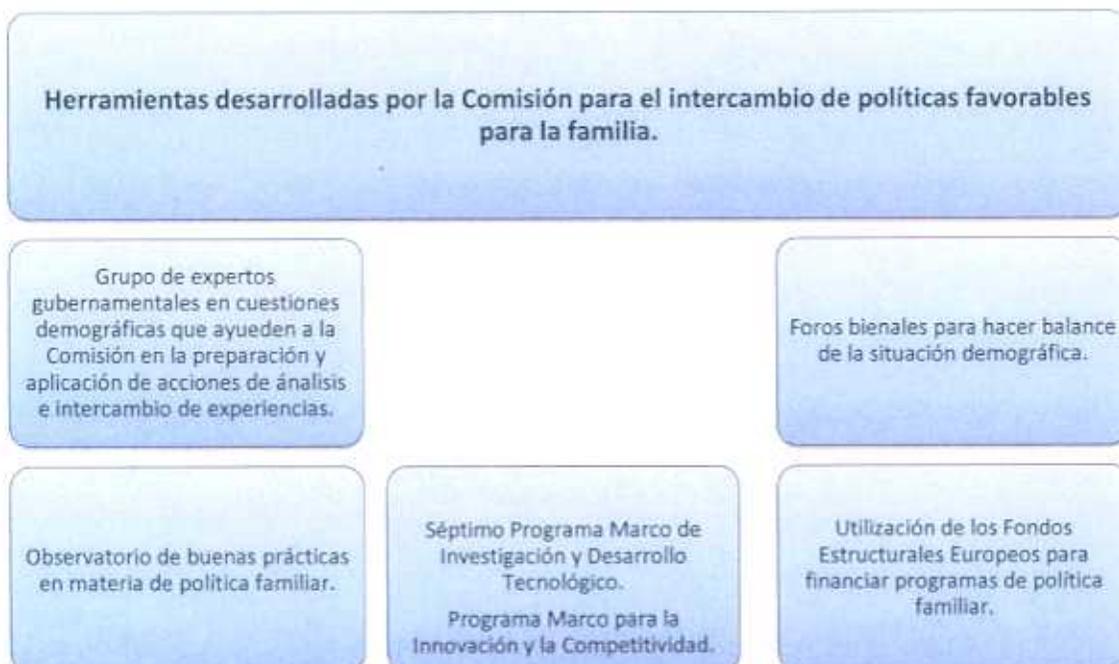
7- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 10 de mayo de 2007, «Promover la solidaridad entre las generaciones» [COM (2007) 244 final - no publicada en el Diario Oficial].

Objetivo: Promover la conciliación de la vida familiar y laboral mediante la preservación de la solidaridad entre generaciones mediante la propuesta de herramientas para el desarrollo de la Alianza Europea para las Familias.

Políticas de apoyo a la vida familiar:



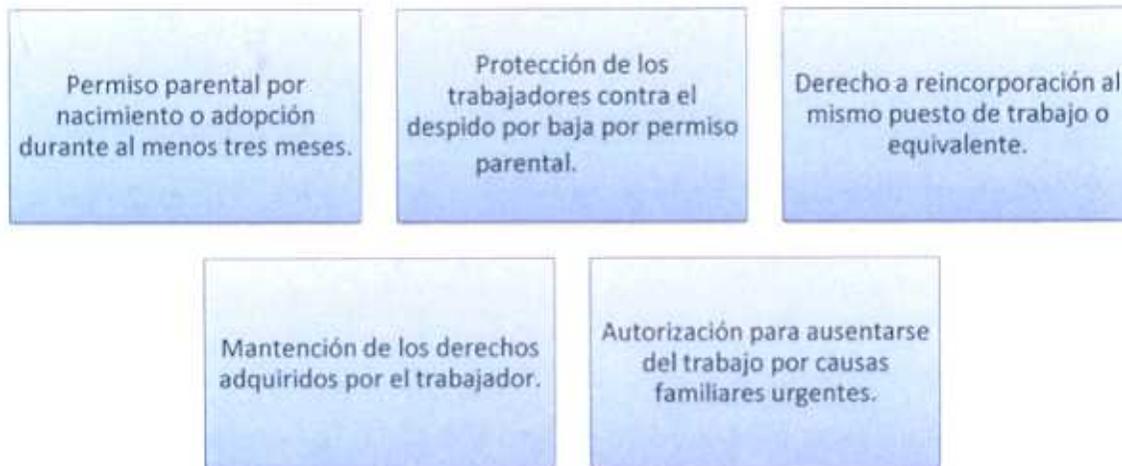
Plataforma de la Alianza Europea para las Familias:



9.- 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.

Objetivo: Convertir en obligatorio el Acuerdo marco sobre el permiso parental.

Contenido:



10.- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

Objetivo: Establecer las directrices para la evaluación de agentes perjudiciales, procedimientos industriales, movimientos, posturas, fatiga y cargas físicas y mentales que ponen en peligro la seguridad y salud en trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

| Medidas provisionales   | Entorno de trabajo  | Trabajo nocturno  | Permiso de maternidad  |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de riesgo, éste será evitado mediante una adaptación provisional, cambio de puesto o eximición del trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se podrá obligar a una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia a situaciones de riesgo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no deberán ser obligadas a trabajar en horario nocturno.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durará 14 semanas y 2 obligatoriamente, antes del parto.</li> </ul> |

| Exámenes prenatales  | Protección contra los despidos discriminatorios  | Derechos inherentes al contrato de trabajo  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Las trabajadoras embarazadas disfrutarán de los permisos necesarios para realizar exámenes prenatales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Está prohibido despedir a las trabajadoras durante el embarazo y el permiso.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenimiento de la retribución o como mínimo, el equivalente al de enfermedad.</li> </ul> |

11.- [Recomendación 92/241/CEE](#) del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas [Diario Oficial L 123 de 8.5.1992]

Objetivo: Adoptar y fomentar medidas de cuidado de los hijos para la conciliación familiar y laboral.

Iniciativas:

| Servicios de cuidado de los niños y niñas   | Premisos especiales   | Reparto de Responsabilidades.  | Entorno, estructuras y organización del trabajo.   |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Precios asequibles.</li> <li>Cuidado serio.</li> <li>Centrados en las necesidades de los padres y de los niños.</li> <li>En cada lugar.</li> <li>Accesibles a niños con necesidades educativas especiales y de familias monoparentales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilidad en la concesión de permisos a padres y madres.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor participación de los hombres para conseguir un reparto equitativo de las labores parentales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración de las personas que trabajan al cuidado de los niños.</li> <li>Promoción de acciones que sirvan de ejemplo para el desarrollo de estas iniciativas.</li> </ul> |

## *Mujer y el acoso sexual.*

### 12.- Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Objetivo: Conocer la opinión de los interlocutores sociales sobre la cuestión de la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (mencionada bajo el concepto de "acoso sexual"). Concienciar que el acoso sexual es algo inadmisibles, que es un ataque a la dignidad del individuo y obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado laboral en el que hombres y mujeres trabajan juntos.

### 13-Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].

Contenido: Seguirá correspondiendo a los jueces nacionales determinar si los casos que se les someten se hallan dentro de esta categoría y pueden ser un delito, o contravenir otras obligaciones impuestas por la ley (en particular en materia de salud y seguridad) o las obligaciones -contractuales o de otra naturaleza- de los empresarios. La Comisión pide a los empresarios, tanto públicos como privados, a los sindicatos y a los trabajadores que respeten las directrices que figuran en el Código y que inserten cláusulas apropiadas en los acuerdos de convenios colectivos.

| Recomendaciones a los empresarios  | Responsabilidad de los empleados  | Recomendaciones a los sindicatos  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>•Prevención.               <ul style="list-style-type: none"> <li>•<i>Redactar una declaración de principios condenando el acoso sexual e informando a los trabajadores de su derecho a denunciar esta actitud.</i></li> </ul> </li> <li>•Procedimientos.               <ul style="list-style-type: none"> <li>•<i>Elaboración de procedimientos claros de funcionamiento en el caso de un acoso sexual.</i></li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•No permitir o tolerar el acoso sexual.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•El acoso es una cuestión sindical y deben tratarla con seriedad.</li> <li>•Formulación de declaraciones claras sobre acoso sexual y sensibilización del personal .</li> </ul> |

<sup>1</sup> Para más información: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/s02310.htm>