

PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CES SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2016 – 2019

Adoptado por el Comité Ejecutivo durante su reunión de los días 7 - 8 junio de 2016
(traducido de la versión original francesa por la Vicesecretaría General de la Unión General de Trabajadores de España)

Introducción

El programa de acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres fija las prioridades de los miembros de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres tanto a nivel europeo como nacional. Supone una continuidad del precedente Programa de Acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres para el período 2010-2015, un documento del Congreso de la CES adoptado en París en octubre de 2015. En conclusión, respeta los compromisos del Plan de Acción de la CES adoptado en el Comité Ejecutivo de junio.

El Programa de Acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres aspira a alentar y coordinar las acciones de las organizaciones miembros de la CES, con el fin de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Se trata de un imperativo tanto para la UE – previsto por algunos artículos de los tratados (2,3 TUE, 4 de TFUE) y de las directivas del Consejo- como para los sindicatos a todos los niveles.

Es indispensable renovar los esfuerzos para alcanzar la igualdad hombres-mujeres. La crisis económica ha debilitado los esfuerzos alcanzados durante los 20-30 años últimos. En algunos Estados miembros, las medidas de austeridad, a menudo impuestas sin la consulta pertinente a los agentes sociales, no han incluido el impacto de género y han tenido un efecto extremadamente negativo sobre la cantidad y la calidad del empleo de las mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres no suscita el mismo interés en todos de los Estados miembros y en algunos aspectos tampoco a escala europea. A pesar de las presiones ejercidas por los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y la adopción de varias resoluciones del Parlamento Europeo a favor de una política europea a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, pocas cosas han cambiado en el transcurso de los últimos cinco años.

Según la encuesta del Eurobarómetro realizada en 2015, casi todos los Europeos (94 %), están de acuerdo que la igualdad entre las mujeres y los hombres es un derecho fundamental, y una gran mayoría (76 %), piensan que debería ser una prioridad para la UE. Sin embargo, esto que parece una prioridad para los ciudadanos europeos, no se traduce por una acción de la UE.

Entre las incoherencias detectadas a nivel europeo, figura especialmente la retirada de la Comisión Europea de la propuesta de revisión de la directiva sobre permiso de maternidad, el bloqueo en el Consejo (desde 2013) de la propuesta de directiva relativa a un mejor equilibrio entre hombres y mujeres entre los administradores no ejecutivos de las sociedades que cotizan en Bolsa, la ausencia de un acercamiento sistemático de género en los procesos de gobernanza económica/ Semestre europeo, o es más, la reducción de la estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres para el período 2016-2019 en un documento de servicios de la Comisión.

Conviene mencionar la iniciativa reciente de cara a resolver las “dificultades encontradas por los padres que trabajan”, que ha sido incluida en el programa de trabajo de la Comisión para el 2016 y supervisada en la primera fase de consulta por los agentes sociales en noviembre de 2015. Aunque es demasiado pronto para evaluar el impacto de esta iniciativa, que en la etapa en la que se encuentre no especifica las medidas legales y no legales que la CE debe adoptar para mejorar el equilibrio entre vida profesional o vida privada, no es menos cierto que se trata del único ejemplo, de acción a escala de la UE, en materia de igualdad entre hombres y mujeres llevado a cabo desde 2010.

Igualdad entre hombres y mujeres en 2016: desafíos y lagunas

La situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo permanece fuertemente desequilibrada. Las mujeres tienden a estar concentradas en los sectores y profesiones poco remuneradas, en consecuencia, con remuneraciones muy bajas, porque esos sectores, están infravalorados en la sociedad, a pesar de su enorme contribución a la economía. Las mujeres se enfrentan igualmente a importantes obstáculos para acceder a los puestos más elevados en las empresas. Las mujeres se enfrentan igualmente a importantes obstáculos para acceder a los puestos más elevados en las empresas. La crisis ha modificado lo que parecían indicar las estadísticas. En apariencia, la diferencia entre las mujeres y los hombres en materia de tasa de empleo y de remuneración se ha reducido, pero la realidad es más compleja y los efectos son diferentes entre hombres y mujeres. Las disparidades entre las mujeres y los hombres se disipan pero no porque la situación de las mujeres haya mejorado, sino porque la de los hombres se ha deteriorado.

De forma paralela, cada día más familias dependen del trabajo de las mujeres - una mayoría de las madres son también el sostén de la familia o completan los ingresos de la misma. Entre las principales tendencias de la igualdad entre hombres y mujeres en Europa, se puede señalar que:

La tasa de empleo de las mujeres se situó en un 64,5 % en 2015, pero es inferior a la de los hombres (75,6 %), con grandes diferencias entre los Estados miembros (46 % y 78 %), mientras que el desempleo es ligeramente más elevado para las mujeres (9,7%) que para los hombres (9,5 %).

- Las mujeres trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres (ellas representan más del 70 % de los trabajadores a tiempo parcial), se ha observado un aumento de su presencia en los trabajos peor remunerados (venta al por menor, limpieza, cuidados). La parte del trabajo a tiempo parcial involuntario entre las mujeres y hombres ha aumentado para los dos sexos de manera regular, desde 2008;
- Las mujeres son también más numerosas que los hombres en los empleos de duración determinada o en el trabajo temporal.
- Cuando se mide el trabajo a jornada completa, la tasa de empleo de las mujeres se sitúa en 53%, frente al 71,9 % para los hombres;

- La incidencia de la paternidad/maternidad, en relación a la participación en el mercado de trabajo es muy diferente para hombres y mujeres, sólo el 65,6 % de las mujeres con hijos menores de doce años, trabajan, en relación al 90,3 % de los hombres en la misma situación. El permiso parental, es disfrutado solamente por el 2,7 % de los padres.
- Los hombres que trabajan dedican 9 horas a la semana al cuidado de los hijos, frente a las 26 horas que dedican las mujeres.
- El salario de las mujeres, por hora de trabajo, es inferior en un 17 % en relación al de los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no se ha reducido a lo largo de los años. Mas del 70 % de los trabajadores con bajos salarios en Europa son mujeres, y en la mayor parte de los Estados miembros de la UE, el 17 % viven en la pobreza a diferencia del 15 % de los hombres.
- Las mujeres mayores son más sensibles a estar en riesgo de exclusión social. La pensión media de las mujeres es un 40 % inferior a la de los hombres.
- A pesar del elevado nivel de educación de las mujeres (representan cerca del 60% de los diplomas universitarios), los puestos de decisión en la política y la economía están ocupados fundamentalmente por hombres. La proporción de mujeres en los consejos de administración de las grandes sociedades que cotizan en bolsa, alcanzaba el 11,9 % en 2010, el 22,7 % en 2015, pero solo el 4 % de los “directores generales” son mujeres.
- Las mujeres siguen siendo frenadas no solamente por los techos de cristal que impiden su progresión jerárquica, también están afectadas por muros de cristal que las confinan a empleos concretos y las excluyen de otras actividades. Las mujeres son más numerosas que los hombres en la hostelería, la limpieza, los cuidados sanitarios, los empleos de oficina y de caja.
- Las mujeres, igualmente, se sitúan muy detrás de los hombres en los puestos de decisión de los sindicatos: a pesar de un número creciente de trabajadoras que se afilian a los sindicatos (cerca del 45 % de los miembros de la CES son mujeres) las mujeres no representan más que el 18 % de los responsables sindicales a escala intersectorial.
- Una de cada cinco mujeres en Europa ha sido objeto de violencia doméstica, y una mujer de cada dos dice haber sido sometida a alguna forma de acoso sexual. De forma paralela, el ciber-acoso contra las mujeres es un comportamiento que se extiende.

El índice de igualdad de género. Actualizado por el Instituto Europeo para la Igualdad entre los hombres y las mujeres (EIGE) muestra que la UE sólo se encuentra a mitad de camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, y que la evolución por Estado miembro y por sector (trabajo, finanzas, conocimiento, tiempo, poder la salud) ha sido muy desigual desde la última medición en 2013. Se ha calculado que a este ritmo, será necesarios 70 años para que la igualdad de género sea una realidad.

- Las mujeres no son un grupo homogéneo, y las diferencias entre las vidas de las mujeres y los hombres requieren la integración de la dimensión de género y medidas específicas para identificar y eliminar los obstáculos que siguen impidiendo la igualdad de género. La situación es particularmente difícil para las mujeres que pertenecen a grupos vulnerables específicos, como las mujeres jóvenes, las mujeres negras y de minorías étnicas, las mujeres migrantes y refugiadas, y las mujeres con discapacidad y

de edad avanzada. Entre los principales retos a los que se enfrentan, se pueden citar los siguientes:

- La generación actual de jóvenes no es inmune a los estereotipos de género y las desigualdades. Las desigualdades entre los sexos persisten en la educación: los niños abandonan la escuela con más frecuencia que las niñas y tienen más dificultades para aprender a leer. Las niñas tienen más probabilidades de obtener un grado de educación superior, pero siguen estando insuficientemente representadas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas y carreras afines, y sobre-representadas en los campos de estudio relacionados con roles femeninos tradicionales, como los campos relacionados con los cuidados. Las perspectivas de empleo para las chicas son menos positivas que para los chicos. La tasa de los que "no trabajan, que no siguen educación o formación" (NINIs) es sistemáticamente mayor para las mujeres desde el inicio de la crisis. La proporción de mujeres jóvenes inactivas es dos veces mayor que la de los hombres jóvenes.
- Las mujeres migrantes tienen menos recursos que los hombres migrantes y tienen más probabilidades de sufrir discriminación múltiple. Tanto los hombres como las mujeres inmigrantes tienen el doble de probabilidades de estar desempleados que los nacidos en la UE. Las mujeres inmigrantes tienden a estar sobrerrepresentadas entre las personas inactivas y representan una fuente subutilizada de competencias. Las solicitantes de asilo y refugiadas son más vulnerables y corren el riesgo de violencia, explotación y esclavitud. Estos riesgos han pasado a un primer plano en 2015, cuando Europa registró un fuerte incremento en el número de solicitantes de asilo, incluyendo un número creciente de mujeres y niños. Aproximadamente el 33% de las personas que han solicitado asilo por primera vez en enero de 2016 eran mujeres. Las condiciones de los lugares de acogida no cumplen las normas mínimas para la reducción de la violencia de género.
- Numerosos estudios muestran que las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación, tanto por su género como por su discapacidad. La tasa de desempleo de estas mujeres es mayor, son más susceptibles de experimentar la pobreza y corren un mayor riesgo de exclusión social y se enfrentan a mayores dificultades para acceder al mercado laboral, lo que significa que es más difícil para ellas, llevar una vida independiente.
- Las mujeres mayores (sobre todo las mayores de 65 años) están en mayor riesgo de pobreza y con frecuencia perciben pensiones apenas por encima del nivel de subsistencia. La diferencia de retribución entre hombres y mujeres, que afecta directamente a los derechos de pensión, o a que hayan trabajado en empresas familiares sin retribución o afiliación a la seguridad social, las ubica en una situación muy vulnerable. La pobreza de las mujeres mayores es resultado de las tareas familiares a las que se dedicaron. La generación de mujeres mayores de 50 años se llama la "generación sándwich" o "mujeres e hijas que trabajan" ya que a menudo se ocupan de sus padres y sus nietos y por lo tanto se enfrentan a mayores obstáculos para encontrar o mantener un empleo.

Compromiso renovado de la CES para la igualdad de género

En el Congreso de París en 2015, todos los miembros de la CES se comprometieron a seguir concediendo una alta prioridad a la igualdad de género. El papel de los sindicatos en la lucha contra la discriminación y comportamientos ilícitos entre mujeres y hombres es de suma importancia y debe basarse en la acción coordinada de los sectores público y privado, en todas las instancias de representación sindical (comités de empresa, desde la empresa hasta el nivel

europeo), así como un plan político y mundial, para garantizar especialmente el cumplimiento de los convenios de la OIT y los derechos humanos en virtud de la ley internacional. (3)

La igualdad de género no es posible sin un fuerte compromiso político. Se requiere un cambio, que debe ser parte de un marco organizativo y estratégico. El papel de los Comités de Mujeres y / o Comités para la igualdad de género dentro de los sindicatos debe ser preservado y, en su caso, reforzado. Su trabajo y el asesoramiento deben estar estrechamente relacionados con el trabajo de otros comités o grupos de trabajo específicos. Para evitar que la igualdad de género se convierta en un "asunto de mujeres", la integración de la perspectiva de género debe convertirse en una política sindical en sí misma, de pleno derecho, acompañada de medidas específicas (acción política, proyectos, actividades de sensibilización, etc.) en el ámbito del género.

Como parte de este programa de acción, la propia CES y sus organizaciones afiliadas (confederaciones nacionales y federaciones sindicales europeas) se han comprometido a tomar medidas en áreas específicas estrechamente relacionadas entre sí:

- I. Proceder a la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas de la CES y cubrir lagunas, en caso necesario;**
- II. Promover la misma independencia económica para las mujeres y hombres y luchar para eliminar la brecha en el empleo, las remuneraciones y pensiones;**
- III. Responder a los retos para buscar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada;**
- IV. Reducir la brecha en la representación entre hombres y mujeres en los órganos de toma de decisión de los sindicatos y de las empresas;**
- V. Luchar contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo.**

Prioridad 1: Para llevar a cabo la integración de la dimensión de género en todas las políticas de la CES y subsanar lagunas en caso necesario

Objetivo: La integración de la dimensión de género requiere tanto la integración de la perspectiva de género en el contenido de las diferentes políticas como una respuesta a la cuestión de la representación de mujeres y hombres en el ámbito político. Estas dos dimensiones - la representación de género y contenidos sensibles al género – deben ser consideradas en todas las fases del proceso de elaboración de políticas.

La aplicación de la integración de la dimensión de género en el contexto de la acción sindical sigue siendo un reto. La CES continuará sus esfuerzos para alcanzar plenamente los objetivos de su Carta sobre la integración de la perspectiva de género, aprobada en el Congreso de Sevilla.

Los miembros de la CES, por tanto, se comprometen a integrar la dimensión de género en todos los órganos de decisión, de los comités y de los grupos específicos. Se realizará una evaluación de la representación del Comité de Mujeres de la CES en diversos foros, antes de la conferencia a medio plazo, y se formularán las recomendaciones correspondientes.

Se prestará especial atención a la integración del género en las áreas de actuación, tales como la negociación colectiva, el diálogo social y el proceso de gobernanza económica.

Las **acciones clave** de la CES y sus miembros para alcanzar este objetivo incluyen:

- Formación del Instituto de la CES sobre la integración de la perspectiva de género, se organizarán en 2017;

- La coordinación existente de la CES en el ámbito de la negociación colectiva incluirá una dimensión específica sobre los acuerdos para promover la igualdad de género ;
- Las prioridades políticas europeas de alto nivel, como la gobernanza económica europea / Semestre europeo, el pilar de los derechos sociales, el plan de inversiones, la digitalización y la migración, integrarán plenamente el programa de los sindicatos y los aspectos relacionados con el género tanto a nivel europeo y nacional. Iniciativas de seguimiento y evaluación se llevarán a cabo periódicamente por el Secretariado y el Comité Ejecutivo de la CES;
- Mecanismos para la integración de la dimensión de género, como las estadísticas indicando claramente el porcentaje de hombres y mujeres en un área específica, los estudios y las listas de verificación, continuarán siendo aplicadas;
- El papel de los Comités de Mujeres y / o Comités por la igualdad de género debe estar garantizados en todas las organizaciones afiliadas. Donde no existan, deben ser implementadas las estructuras apropiadas de acuerdo a las prácticas nacionales.
- Las acciones llevadas a cabo en el marco del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) y las fechas / eventos a tener en consideración serán coordinadas a nivel nacional con el servicio de comunicación de la CES (incluyendo comunicadores);
- Contribuir al logro de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y, en concreto, el objetivo de "Lograr la igualdad de género y la autonomía de todas las mujeres y las niñas. "

Prioridad 2: Promover la misma independencia económica para las mujeres y hombres y luchar para eliminar la brecha en el empleo, las remuneraciones y pensiones

Objetivo: Es necesario mejorar la calidad del empleo de las mujeres. Los sindicatos deben luchar contra las discriminaciones directas e indirectas, que, más que nunca, afectan a las mujeres en el mercado laboral. Paralelamente, la tasa de empleo de las mujeres debe ser mejorada con el fin de lograr el objetivo europeo de la tasa de empleo del 75 % para las mujeres y los hombres en 2020.

Este objetivo sólo puede lograrse a través de un enfoque integrado que aborde cuestiones como la remuneración y condiciones de trabajo de las mujeres, incluidas las medidas de conciliación apropiadas (prioridad 3), que tienen un impacto directo sobre la capacidad de las mujeres de entrar, permanecer y promocionar en el mercado laboral. Cuestiones como la diferencia de pensión y la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres deben ser parte del objetivo más amplio de promoción de la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.

Las **acciones clave** de la CES y sus miembros para alcanzar este objetivo incluyen:

- Continuar con las presiones a favor de la revisión de la Directiva 2006/54 / CE relativa a la igualdad de trato;
- Asegurar el seguimiento de la resolución de la CES "La negociación colectiva - una poderosa herramienta para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres" que

incita a reforzar el peso de los sindicatos en el marco de la negociación colectiva para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

- Promover un estudio de la CES / Instituto Sindical Europeo (ISE) sobre las causas de la diferencia de pensión y poner de relieve un plan político y medidas para combatirla;
- Contribuir al Día Europeo de la igualdad de remuneración;
- Presentar un proyecto a la UE sobre las buenas prácticas para poner fin a la segregación profesional horizontal;
- Integrar la perspectiva de género en la futura posición de la CES sobre salario mínimo;
- Influir en las prioridades políticas con respecto a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres en los programas nacionales de reforma y en el marco del semestre europeo, tanto a nivel nacional como europeo.

Prioridad 3: Hacer frente a los desafíos equilibrio entre vida profesional y vida privada

Objetivo: El equilibrio entre trabajo, familia y vida privada es uno de los principales retos para los trabajadores y las personas en general. Adoptar medidas que impliquen la organización del tiempo de trabajo y el establecimiento de estructuras para una atención de calidad para el cuidado de niños y de personas mayores, así como un sistema coherente en materia de permisos, favorable a la conciliación de la vida profesional y la vida privada de los hombres y las mujeres son necesarias en varios países y sectores profesionales. La CES continuará reforzando su acción en este ámbito para contribuir a la mejora de la situación actual y la adopción de normas mínimas adecuadas a escala de la UE, dado el compromiso adoptado por la Comisión Europea.

Las **acciones clave** de la CES y sus miembros para alcanzar este objetivo incluyen:

- Contribuir a la consulta de los interlocutores sociales sobre la nueva iniciativa de la UE para hacer frente a los retos de equilibrar vida laboral y vida privada que enfrentan los padres y cuidadores;
- Continuar las presiones a favor de un marco legislativo que refuerce a nivel europeo y nacional los permisos familiares y la organización del tiempo de trabajo;
- Promover el intercambio de buenas prácticas entre los miembros;
- Influir en las prioridades políticas con respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada en los programas nacionales de reforma y en el marco del semestre europeo, tanto a nivel nacional como europeo.
- Ejercer presión a favor de inversiones para el cuidado de niños y servicios sociales, la mejora de las condiciones de trabajo y la remuneración de los trabajadores de estos sectores, para tener servicios públicos de calidad.

Prioridad 4: Cerrar la brecha de la representación entre hombres y mujeres en los órganos de decisión de los sindicatos y las empresas

Objetivo: Se requieren más medidas para hacer frente a la infrarrepresentación de las mujeres en la dirección y los órganos de toma de decisiones de los sindicatos. El creciente número de

trabajadoras que se incorporan a los sindicatos, como lo revela la encuesta anual del mes de marzo 8 de la CES (<https://www.etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey-2016-0>) no se refleja en el liderazgo de los sindicatos. El equilibrio de género y la segregación vertical de las mujeres son objeto de la adopción de medidas no sólo en los sindicatos, sino también dentro de las empresas.

- La Encuesta del 8 de marzo continuará siendo publicada cada año, y los resultados serán compartidos con las organizaciones afiliadas y los órganos de toma de decisiones. Siempre que sea posible, los intercambios puntuales serán organizados por la CES, y los resultados de la encuesta serán presentados al Comité Ejecutivo;
- Continuar las presiones para la adopción de la propuesta de Directiva sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración;
- Evaluar el seguimiento de la resolución del Congreso sobre la mejora del equilibrio de género dentro de la CES;
- Poner en marcha medidas adecuadas para promover la presencia de mujeres en puestos de dirección en las estructuras sindicales;
- Implementar el programa de formación del ISE (Instituto Sindical Europeo) para las futuras mujeres dirigentes.
- Organizar una reunión de alto nivel con los principales dirigentes sindicales a nivel sectorial e intersectorial para compartir ideas y prioridades.

Prioridad 5: Luchar contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo

Objetivo: Contribuir a eliminar la violencia basada en el género y el acoso en el trabajo a través de medidas y acciones adecuadas para proteger a las personas (principalmente mujeres) y los sectores más expuestos a la violencia y el acoso, incluido el ejercido por terceros. Continuar estableciendo un vínculo entre la violencia doméstica y la protección en el trabajo.

Las **acciones clave** de la CES y sus miembros para alcanzar este objetivo incluyen:

- Presentar en la versión final del proyecto de la CES "Protegida en el hogar, protegida en el trabajo" y considerar la adopción de una resolución política;
- Seguir presionando a favor de un marco legislativo europeo en la línea de la Convención del Consejo de Europa sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica;
- Continuar apoyando la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales europeos en la lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo, en coordinación con los miembros del comité de diálogo social;
- Promover la adopción de un convenio de la OIT sobre la violencia basada en el género;
- Promover la orientación sobre las buenas prácticas desarrolladas por los afiliados a nivel nacional y sectorial.

Aplicación, presentación de informes y evaluación del programa de acción

Para lograr los objetivos del Programa de Acción sobre la igualdad de género, las

organizaciones afiliadas a la CES se han comprometido a promover su implementación, a compartir las responsabilidades y las acciones a todos los niveles.

Inicialmente, las organizaciones afiliadas darán a conocer este Programa de Acción. Para ello se recomienda que las organizaciones afiliadas lo traduzcan a su lengua nacional, y envíen una copia de la traducción a la CES para darle visibilidad a nivel Europeo, principalmente a través de las redes de la CES, y difundirlo y discutirlo con los representantes sindicales.

El Secretariado de la CES se encargará de llevar a cabo actividades específicas para lograr los objetivos del programa de acción y solicitar financiación de la UE si fuera necesario.

La evaluación del cumplimiento alcanzado en la implementación del Programa de Acción se presentará al Comité Ejecutivo, y un análisis más sistemático de este instrumento será objeto de evaluación en la víspera de la conferencia a mitad de mandato de la CES en 2017. El Comité de Mujeres supervisará la ejecución de las acciones clave seleccionadas.

La CES y sus organizaciones afiliadas destinarán los recursos suficientes para lograr las acciones clave del programa de acción en materia de igualdad de género.

(1) Ver “La igualdad de géneros en el derecho de la UE”:
http://ec.europa.eu/justicie/gender-equality/files/your_rights/genderequalityylaw2008_fr.pdf

(2) Fuente de las cifras: Eurostat

(3) A lo largo de los años, la CES ha aprobado una serie de documentos de orientación para orientar su labor en el ámbito de la igualdad de género: Una Carta sobre la integración de la dimensión de género en el Congreso de Sevilla (2011), dos planes de igualdad (1999 y 2003), varios posicionamientos y resoluciones para: fomentar la conciliación del trabajo, la familia y la vida privada (2007); reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres (2008); mejorar la protección de la maternidad en el ámbito comunitario (2009); garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen por cuenta propia (2009); mejorar el equilibrio de género en los sindicatos (2011) y los Consejos de Administración (2012). La CES ha tratado la igualdad de género en el contexto de diálogo social intersectorial en el ámbito comunitario. En su último programa de trabajo para el período 2015-2017, los interlocutores sociales europeos también se han comprometido a promover una mejor conciliación de la igualdad profesional, privada y familiar y la igualdad de género con el fin de reducir la brecha salarial los hombres y las mujeres.

(4) Para la consulta de otros enlaces de interés consultar las versiones en inglés, francés o alemán en la página de Confederación Europea de Sindicatos (CES). Enlaces tales como: Programa de acción sobre la igualdad hombres-mujeres relativo al período 2010-2015; documento del Congreso de la CES; “desafíos encontrados por los padres que trabajan”; Eurobarómetro realizado en 2015; índice de igualdad de género; Carta sobre la integración de la dimensión de género; “La negociación colectiva – un instrumento para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres”. La mayoría de estos textos mencionados, se encuentran solamente en inglés y francés.

