

## **EL PAPEL DEL PARLAMENTO EUROPEO EN EL APOYO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

### **THE ROLE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT IN SUPPORTING GENDER EQUALITY POLICIES AT WORK**

Carmen Romero García-Aranda<sup>1</sup>

Fecha de recepción: 25/08/2023

Fecha de aceptación: 22/10/2023

**RESUMEN:** Uno de los objetivos de la Unión Europea es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Desde la firma del Tratado de Roma, en 1957, el principio de igualdad de trato se ha convertido en un valor en alza en los países de la Unión y se han adoptado desde entonces políticas que mitigan la discriminación por razón de sexo. El papel del Parlamento en el apoyo a las políticas de igualdad se concreta en acciones que pretenden fortalecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio de la Unión. El Parlamento Europeo siempre ha sido un ávido defensor del principio de igualdad entre mujeres y hombres, aun así, persisten las desigualdades, es decir, las mujeres siguen ocupando un mayor porcentaje en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad. Analizaremos en este trabajo algunas medidas concretas encaminadas a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral para conseguir, entre otras cuestiones, la conciliación de la vida familiar y profesional de trabajadores y trabajadoras, reducir la brecha de género, el acceso de las mujeres a la educación en el ámbito de la ciencia y en los sectores de las tecnologías de información y comunicación, así como a los puestos de alta dirección.

**PALABRAS CLAVE:** Igualdad de retribución, trabajo de igual valor, conciliación, brecha de género, ciencia y tecnología, consejos de administración.

---

<sup>1</sup> Universidad Rey Juan Carlos, carmen.romero.garcía@urjc.es

ABSTRACT: One of the aims of the European Union is to achieve the equality between women and men. Since the signing of the Treaty of Rome in 1957, the principle of equality on treatment has become a rising value in the countries of the Union and since then, policies have been adopted to mitigate discrimination based on sex. The parliament's role on support to the equality policies takes the form of actions aimed at strengthening the principle of equality on treatment and equal opportunities between women and men in the territory of the Union. The European Parliament has always been an avid defender of the principle of equality between women and men, although, inequalities persist, i.e., women continue to occupy a higher percentage in lower paid work sectors and are underrepresented in positions of responsibility. In this article we will analyze some specific measures aimed at eliminating inequalities between men and women in the workplace, to achieve among other issues, the reconciliation of family and professional life of male and female workers, reduce the gender gap, women's access to education in the field of science and in the sectors of information and communication technologies, as well as to senior management positions.

KEY WORDS: Equal pay, work of equal value, conciliation, gender gap, science and technology, board of directors.

## 1. El Parlamento europeo en busca de la igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales

La prohibición de discriminación y la protección de los derechos fundamentales es una constante en la normativa y en la jurisprudencia de la Unión Europea. El principio de igualdad de retribución entre ambos sexos para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde el Tratado de Roma en el año 1957, siendo en la actualidad el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) el que lo contempla. Por su parte, el artículo 153 del citado Tratado “permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres”<sup>2</sup>. La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos de la Unión, en este sentido, el Parlamento desempeña un papel de vital importancia en lo que se refiere a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres potenciando en el

<sup>2</sup> Véase, Schonard, M., “La igualdad entre hombres y mujeres”. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Abril 2023. Parlamento Europeo. Recuperado en junio de 2023 de <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

marco de la Unión la igualdad de oportunidades<sup>3</sup>. Analizaremos a lo largo de estas páginas las políticas más recientes aplicadas por el Parlamento Europeo para luchar por los derechos de las mujeres y lograr la igualdad de género en las relaciones laborales:

### *I. Conciliación de la vida familiar y profesional*

El Parlamento Europeo, en el contexto del Pilar Europeo de los Derechos Sociales (PEDS), adopta nuevas normas para permitir a progenitores y cuidadores conciliar su vida personal con la profesional.

En este sentido, los Eurodiputados de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), adoptaron en octubre de 2018 un “proyecto de informe sobre los servicios de atención en la UE para mejorar la igualdad de género”, acogiendo con beneplácito la propuesta de la Comisión de una directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores y los cuidadores, incidiendo en la importancia de las vacaciones de este grupo de personas y de la modalidad de trabajo flexible para poder conciliar trabajo y familia<sup>4</sup>.

En el mes de abril de 2019, el Parlamento Europeo aprueba determinadas medidas para facilitar la conciliación entre la vida privada y profesional de los trabajadores, entre otras: un permiso de paternidad retribuido, como mínimo de diez días; un permiso parental de dos meses no transferible; cinco días en concepto de permiso para cuidados; y fórmulas de trabajo flexible, que incluyen el trabajo en remoto. Con estas nuevas normas se pretende incrementar la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, así como corresponsabilizar al sexo masculino en las tareas de cuidados tanto de hijos como de personas dependientes, impulsando, a través de ellas, la igualdad de género adaptada a las circunstancias sociales del momento<sup>5</sup>. En esta misma línea, y como parte del PEDS, el 20 de junio de 2019, se aprueba la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores, (por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo), que

---

<sup>3</sup> Véase, en este sentido: Fomento de igualdad de oportunidades. En Sobre el Parlamento Europeo. Parlamento Europeo. Recuperado en mayo de 2023 de <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu/promoting-equal-opportunities>

<sup>4</sup> “También hacen hincapié en que la disponibilidad de servicios de atención públicos y privados diversos, de calidad, accesibles y asequibles ha demostrado ser un aspecto crucial de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar para ayudar a las mujeres a regresar rápidamente al mercado laboral y permanecer en él”. Véase, “Los servicios de atención deben satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal”. Parlamento Europeo. Noticias. Sala de prensa. 10/10/2018. Recuperado en mayo de 2023 de <https://europarl.europa.eu/news/en/press-room/20181008IPR15262/care-services-should-meet-women-and-men-s-needs-for-a-work-life-balance>

<sup>5</sup> “La normativa, que ya había sido acordada de manera informal con los ministros de la UE fija mínimos que todos los Estados miembros deberán respetar, con objeto de impulsar la presencia de mujeres en el ámbito laboral y reforzar el rol del padre, o del segundo progenitor, en la familia. Se trata de facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, adaptándose a los cambios sociales e impulsar la igualdad de género”. Véase, en este sentido: “El Parlamento aprueba medidas para facilitar la conciliación”. Parlamento Europeo (Noticias). Notas de Prensa, 04/04/2019. Recuperado en febrero de 2023 de <https://europarl.europa.eu/news/es/press-room/20190402IPR34670/el-parlamento-aprueba-medidas-para-facilitar-la-conciliacion>

“establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación”<sup>6</sup>. Con un enfoque más extenso que la Directiva 92/85/CEE, (de 19 de octubre de 1992, relativa a la seguridad de la salud de las trabajadoras embarazadas)<sup>7</sup>, se enfrenta a la “infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral”<sup>8</sup> actualizando el marco legal existente en la esfera de los permisos por motivos familiares y el trabajo en remoto como soluciones al problema actual<sup>9</sup>, consiguiendo un equilibrio entre los “intereses privados y

<sup>6</sup> Véase el art. 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, (citada). <https://www.boe.es/2019/188/L00079-00093.pdf>

<sup>7</sup> En el marco de la igualdad de trato y de oportunidades, el Tribunal de Justicia declaró que tanto la negativa a contratar a una mujer a causa de su embarazo como el despido de una trabajadora por este mismo motivo, constituye una discriminación directa por razón de sexo: Sentencias de 8 de noviembre de 1990, Dekker, (C-177/88) y Handeels-og Kontorfunktionaerernes Forbund, (C-179/88). De igual manera, esta prohibición se extiende a cualquier tipo de contrato ya sea de duración determinada o por tiempo indefinido, siempre que el motivo del despido sea el embarazo de la trabajadora, Sentencias de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar (C433/99) y Tele Danmark A/S, (C-109/00). Sentencia TJCE de 27 de febrero de 2003, caso Busch vs Klinikum Neustadt GMBH & Co, (C-320/01), declara el derecho de la embarazada a no revelar su estado, por pertenecer al ámbito de su intimidad (discriminación directa y disimulada). En la misma línea de interpretación, en la sentencia de 11 de octubre de 2007, el Tribunal de Justicia considera que el despido de una trabajadora como consecuencia de su embarazo o del nacimiento de su hijo sigue siendo contraria al Derecho, “incluso si no se notifica hasta después del regreso del permiso de maternidad”, Paquay (C-460/06). También nos encontraríamos ante una discriminación por razón de sexo, si se despide a una mujer embarazada, por una enfermedad directamente relacionada con el embarazo, Brown, de 30 de junio de 1998, (C-394/96). Ajustándose el Tribunal a los avances de la ciencia, declara que: “el despido de una trabajadora que se encuentre en una fase avanzada de un tratamiento de fecundación *in vitro* y que, por ese motivo, está temporalmente ausente constituye una discriminación directa por razón de sexo, dado que tal tratamiento solo afecta a las mujeres: sentencia de 26 de febrero de 2008, Mayr, (C-506/06). Véase, “Discriminación de las mujeres en el trabajo: las trabajadoras embarazadas”, en EL TRIBUNAL DE JUSTICIA Y LA IGUALDAD DE TRATO. Recuperado en enero de 2023 de <https://curia.europa.eu/>.

<sup>8</sup> Véase, la infografía que tiene por objeto presentar la situación actual de los permisos de maternidad y paternidad en los Estados miembros de la UE (actualizada en febrero de 2023). KERN, V. y LECERF, M.: “Licencia de maternidad y paternidad en la UE”. Parlamento Europeo. Recuperado en enero de 2023 de <https://www.eptthinktank.eu/2014/12/19/maternity-and-paternity-leave-in-the-eu/>

<sup>9</sup> En este sentido, y en relación con la “Nueva directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, el Parlamento en una reunión informativa de 20 de julio de 2019, expresa que: “A pesar de los avances significativos de algunos grupos sociales en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, ha habido una tendencia general a la baja desde 2011, y el progreso entre los Estados miembros ha sido desigual. Esta propuesta de Directiva (complementada con medidas no legislativas) debería dar lugar a la derogación del Acuerdo Marco existente sobre permiso parental, vinculante por la Directiva del Consejo 2010/18/UE (la Directiva sobre permiso parental). La nueva Directiva contiene propuestas para permisos de paternidad, parentales y para cuidadores. Las partes interesadas se han dividido sobre el nivel de ambición de las medidas propuestas. Las negociaciones del diálogo comenzaron en septiembre de 2018 y se llegó a un acuerdo provisional entre las tres instituciones después de la sexta reunión del trílogo, en enero de 2019. El acuerdo provisional es menos ambicioso que la propuesta original de la Comisión y la posición del Parlamento, que, en cierto modo, había ido más allá que la Comisión. El texto fue aprobado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento en febrero de 2019. Los Estado miembros deben transponer la mayoría de sus disposiciones a la legislación nacional antes de agosto de 2022”. Recuperado en febrero de 2023 de [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2018)614708)

profesionales” evitando la difícil decisión de elegir entre ambas opciones<sup>10</sup>, que, en cualquier caso, deberían ser compatibles.

Entre las novedades de la Directiva 2019/1158, se incorpora un permiso de paternidad de al menos diez días laborables o el derecho a disfrutar de un permiso parental de, al menos, cuatro meses, siendo dos de esos cuatro meses intransferibles. “Estas propuestas constituyen un avance respecto de la regulación precedente, pero resultan insuficientes pues, amparan una regulación dispar de los permisos por maternidad (14 semanas previstas en la Directiva 92/85/CEE20) y paternidad (10 días laborales contemplados en la Directiva 2019/1158), propician el mantenimiento de los roles de género y favorecen la brecha de laboral y prestacional entre mujeres y hombres”<sup>11</sup>.

De la lectura de la presente Directiva se desprende la importancia de llegar a acuerdos para modernizar y adaptar la normativa vigente en este ámbito. Un aspecto fundamental en la concesión de estos permisos está en la regulación de la vuelta al trabajo tras el disfrute del permiso parental. Para facilitar este regreso, “se anima a trabajadores y a empresarios a mantenerse voluntariamente en contacto” durante el período citado, y a “disponer medidas adecuadas para facilitar la reintegración en el lugar de trabajo”. Se invita a los Estados miembros a “que fomenten el diálogo social con los interlocutores sociales con miras a promover la conciliación del trabajo con la vida privada, incluido el fomento de medidas de equilibrio entre la vida profesional y familiar en el lugar de trabajo, la creación de sistemas de certificación voluntaria, la formación profesional, la sensibilización y la realización de campañas de información”. Animando, en la misma línea a los interlocutores sociales<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Véase, “Conciliación de la vida laboral y familiar: nuevas reglas de permisos para el cuidado de la familia”. (Actualizado 07/11/2019). En relación con el impacto en la igualdad de género, se apunta que: “Las mujeres, cuya tasa de empleo era del 66’5% (en comparación con el 78% de los hombres) en 2017, tienen muchas más probabilidades de trabajar a tiempo parcial para cuidar de los hijos y los familiares y sufrir interrupciones en su carrera, lo que contribuye a que, en promedio, reciban un salario menor y pensiones más bajas que los hombres. Las nuevas normas para una mejor conciliación de la vida laboral y personal, adoptadas el 4 de abril de 2019, tienen como objetivo aumentar la tasa de empleo de las mujeres, crear incentivos para que los padres tomen licencias por motivos familiares y promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades”. Recuperado en febrero de 2023 de <https://europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20180706STO07413/parents-work-life-balance-new-leave-rules-for-family-care>

<sup>11</sup> López Aniorte, M. C. “La recepción en los ordenamientos sociales italiano y español de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13(1),1–49.

<sup>12</sup> Véase Considerando (50) y (51) de la Directiva. En relación con la conciliación, CABEZA PEREIRO, J., “En cuanto a jornada, horarios y, en general tiempo de trabajo, debe reconocerse que la negociación colectiva introduce contenidos diversos, y cláusulas de indudable interés para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ahora bien, en términos generales no puede decirse que los convenios hayan tenido demasiado en cuenta, salvo raras excepciones, esta perspectiva. Más bien, puede decirse que existen cláusulas aisladas que incorporan buenas prácticas y que pueden servir de modelos para su acogimiento en otras unidades de negociación” Capítulo seis “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras” autor pg. 284. en la obra conjunta: *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva*. Disponible en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/el-principio-de-igualdad-en-la-negociacion-colectiva.pdf>

## 2. Brecha salarial de género

Como hemos visto, el principio de igualdad de retribución forma parte de los Tratados europeos desde el año 1957, reproduciéndose en 2017 en el Pilar Europeo de los Derechos Sociales. Por su parte, la Directiva 2006/54/CE refunde y reemplaza determinados actos legislativos anteriores, con el fin de potenciar la aplicación del mencionado principio. Aun así, y en vista de la lentitud del proceso en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>13</sup>, que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, “el Parlamento Europeo ha pedido constantemente a la Comisión que presente propuestas para una mejor implementación y revisión de la Directiva 2006/54”, entre estas peticiones, están las siguientes<sup>14</sup>:

- En tres de sus Resoluciones sobre igualdad de remuneración, (18/11/2008, 24/05/2012, 12/09/2013), el Parlamento ruega a la Comisión que revise la Directiva 2006/54/CE, presentando detalladas recomendaciones.
- A lo largo de distintas legislaturas y, en especial en la de 2014-2019 el Parlamento “reiteró su petición de una nueva Directiva en varios otros textos y pidió medidas para abordar la brecha salarial de género en un contexto más amplio, destacando el impacto acumulativo de los desequilibrios de género en la remuneración, los ingresos generales, responsabilidades familiares y de cuidado y de patrones de carrera sobre los derechos de pensión de las mujeres y el equilibrio entre vida laboral y personal”<sup>15</sup>, instando, por otra parte, al FSE+ a promover las medidas necesarias para que se respete el mencionado principio.

<sup>13</sup> “De media, las mujeres realizan más horas de trabajo no remunerado (cuidado de niños, tareas domésticas). Las horas empleadas en tareas no remuneradas implican que las mujeres tienen menos tiempo para desempeñar su jornada laboral pagada. Según los datos de Eurostat de 2020, un tercio de las mujeres de la UE (30%) trabajan a tiempo parcial, mientras que solo el 8% de los hombres lo hacen. En total, las mujeres acumulan más horas de trabajo por semana que los hombres (...). La brecha salarial difiere ampliamente en la UE de unos países a otros, siendo la más alta la de Letonia (22'3%), Estonia (21'1%), Austria (18'9%), Alemania (18'3%), y Hungría (17'2%). Los números más bajos se pueden encontrar en Polonia (4'5%), Eslovenia (7'9%), Bélgica (5,8%), Italia (4'7%), Rumanía (3'3%), y Luxemburgo 1'3%). En España se sitúa en el 11'9%”. En, “Comprender la brecha salarial de género: definición y causas”. Parlamento Europeo. Noticias. Actualización 30-03-2022. Recuperado en marzo de 2023 de <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

<sup>14</sup> Véase para todo lo relacionado con estas iniciativas: Ley de igual salario por igual trabajo, en “Mercado interior más profundo y justo con una base industrial reforzada/Laboral”. Horario del tren legislativo. Parlamento Europeo. Recuperado en marzo de 2023 de <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-wlth-astengthened-industrial-base-labour/file-equal-pay-for-equal>

<sup>15</sup> La Comisión, por su parte, escuchó al Parlamento Europeo “haciendo del igual salario por igual trabajo y trabajo de igual valor una de las cinco áreas clave de acción en su compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, incluido el compromiso de evaluar la Directiva 2006/54/CE en 2016-2017, (...), incluyendo su evaluación como una de las medidas prioritarias en su programa de trabajo para 2019. (...). En sus orientaciones políticas, la presidenta de la Comisión 2019-2024, VON DER LEYEN, ha prometido una estrategia europea de igualdad de género, que incluye medidas vinculantes para lograr la igualdad salarial”. Ley de igual salario por igual trabajo, en “Mercado interior más profundo y justo con una base industrial reforzada/Laboral”. Horario del tren legislativo. Parlamento Europeo. Recuperado en marzo de

- A fin de cooperar en la exhibición de la brecha salarial de género, en diciembre de 2022, el Parlamento y los países de la Unión acordaron la obligación de las empresas de la UE de “publicar información que facilite a los trabajadores comparar salarios con respecto a otros trabajadores que realizan el mismo trabajo que ellos o un trabajo de igual valor que el suyo”. Por otra parte, en abril de 2022, el Parlamento respaldó la propuesta de la Comisión Europea sobre la Directiva de transparencia retributiva<sup>16</sup>, “pero pidió que tuviera un mayor alcance”, con la pretensión de que las “empresas con cincuenta empleados, (en lugar de 250 como proponía la Comisión), estén obligadas a divulgar información que facilite la comparación de los salarios; informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres; desarrollar un plan de acción de género si la brecha es de al menos 2’5% y prohibir el secreto salarial”<sup>17</sup>.
- Propuesta de Directiva de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, cuyo objetivo es “poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo con tal fin normas de transparencia retributiva que empoderen a los trabajadores y a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución”. Las medidas propuestas para la consecución de estos objetivos son: implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones; facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como *retribución y trabajo de igual valor*, y reforzar los mecanismos para su efectivo cumplimiento”<sup>18</sup>. En el mismo sentido, hay que hacer mención a la Resolución Legislativa del Parlamento Europeo de 30 de marzo de 2023, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.

2023 de <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-wlth-astengthened-industrial-base-labour/file-equal-pay-for-equal>

<sup>16</sup> “Que busca garantizar que las empresas con 50 empleados o más sean transparentes sobre su política de salarios y tomar medidas si hay diferencias entre hombres y mujeres”. En “Todas las claves sobre la lucha del Parlamento Europeo por la igualdad de género”. Parlamento Europeo. Noticias. Actualizado, 08/03/2023. Recuperado en marzo de 2023 de <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/priorities/inclusion-social/20190712STO56961/todas-las-claves-sobre-la-lucha-del-parlamento-europeo-por-la-igualdad-de-genero>

<sup>17</sup> Véase, “Cómo acabar con la brecha salarial de género en la UE”. Parlamento Europeo. Noticias. Actualizado, 06/03/2022. Recuperado en marzo de 2023 de <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73521/como-acabar-con-la-brecha-salarial-de-genero-en-la-ue>

<sup>18</sup> Véase, “Objetivos de la propuesta”, en la Exposición de Motivos de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento”. Comisión Europea. Bruselas 4/03/2021. [COM(2021) 93 final]. Recuperado en abril de 2023 de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=ES>

En la misma línea interpretativa y llevando más allá del ámbito de las retribuciones la necesidad de transparencia, LOUSADA ACHORENA entiende que, “el panorama discriminatorio consistente en la falta total de transparencia de la decisión empresarial se puede aplicar mutatis mutandis a la selección del personal en el contexto de la contratación o en el contexto de un despido colectivo, o en la promoción interna”<sup>19</sup>.

### 3. Las mujeres en la ciencia y en los sectores de las tecnologías de información y comunicación

La formación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) puede reducir la insuficiente participación profesional del sexo femenino en estas áreas de conocimiento, incrementando la inclusión, “además de mejorar la transformación y la innovación de nuestras sociedades en beneficio del conjunto de la ciudadanía”<sup>20</sup>, fomentando la igualdad de género. Según el Principio 1 del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) “toda persona tiene derecho a una educación, formación, aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transformaciones de los mercados laborales”.

No cabe duda de que el mundo está inmerso en una era de cambios profundos, y esos cambios en la economía, los mercados y la sociedad en general son palpables en el ámbito territorial de la Unión que, por supuesto, debe invertir en la formación de sus ciudadanos para afrontar los nuevos retos y hacer de Europa una sociedad más competitiva e inclusiva.

La transición a una Europa verde y digital necesita la capacitación en CTIM, “estas capacidades son necesarias para utilizar las nuevas tecnologías y fomentar la innovación en ámbitos punteros de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)”<sup>21</sup>. El cambio en la vida de los ciudadanos de la Unión,

<sup>19</sup> En “La prueba en la discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario”

<sup>20</sup> Véase, Considerando A) del INFORME sobre la promoción de la igualdad de género en la enseñanza y las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Ponente: SOLIS PÉREZ, S. Parlamento Europeo. Informe – A9-0163/2021. 12.5.2021. (2019/2164(INI)). Recuperado en abril de 2023 de [https://europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163\\_ES.html](https://europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163_ES.html)

<sup>21</sup> “Sin embargo, solo uno de cada cinco jóvenes europeos se gradúa en educación terciaria de CTIM, es decir, menos de dos millones de titulados CTIM al año. Este número debe aumentar, lo que podría lograrse promoviendo los itinerarios CTIM, en particular entre las mujeres jóvenes. En la actualidad solo la mitad de mujeres que de hombres se gradúan en CTIM en la UE, aunque con enormes variaciones entre los Estados miembros. Matricularse en CTIM en lugar de otros programas de educación superior a menudo depende de los resultados en los centros de educación secundaria, pero, visto que las chicas superan a los chicos en alfabetización digital, resulta evidente que las percepciones y actitudes sociales generalizadas también desempeñan un papel. Es necesario explicar mejor a los estudiantes jóvenes, y especialmente a las chicas, las oportunidades que ofrece la elección de un itinerario CTIM”. Véase, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones: “Agenda de Capacidades Europeas para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”. Comisión Europea. Bruselas 1.7.2020. COM(2020) 274 final. Recuperado en abril de 2023 de <https://eur-lex.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0274&qid=1679051278762&from=EN>

así como el giro que han supuesto en los empleos las nuevas tecnologías marcan el camino a seguir por las instituciones para conseguir los objetivos de formación y desarrollo en capacidades digitales para todos los ciudadanos. “El sistema de educación y formación forma parte cada vez más de la transformación digital y puede aprovechar sus beneficios y oportunidades, (...). Una mayor inclusión de las mujeres en la economía digital y una mayor diversidad en el mercado laboral pueden aportar valor social y económico para la competitividad, el crecimiento y la innovación en Europa”<sup>22</sup>. Sin embargo, un Estudio encargado por el Parlamento Europeo a petición de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, “aporta pruebas de que siguen existiendo prejuicios y desigualdades en el ámbito CTIM y en el sector digital (por ejemplo, las tecnologías digitales, la informática, las tecnologías de la información y la comunicación, la inteligencia artificial y la ciberseguridad)”. Entre los principales temas de debate, el citado Estudio hace referencia, por un lado, a la creación de espacios propicios en la educación y en los lugares de trabajo; es necesario, afirma, que “los responsables políticos tengan en cuenta las condiciones socioculturales de fondo, que puedan crear las principales tendencias para las actitudes y los comportamientos de las mujeres en el sector CTIM, así como las preferencias individuales de las mujeres que pueden adaptarse o no a las normas socioculturales”. Por otro lado, continúa el Estudio, en la UE “se necesita urgentemente un enfoque multinivel, adoptado por las partes interesadas para abordar la brecha de género en el sector CTIM, las TIC y la informática”<sup>23</sup>.

En este sentido, en el Informe A9-0163/2021 del Parlamento Europeo se reitera que “los estereotipos de género, la desincentivación cultural y la falta de conocimiento y promoción de modelos de referencia femeninos suponen una

<sup>22</sup> “Las mujeres representaron el 54% de todos los estudiantes de ciclos formativos de grado superior en la UE en 2017, si bien, en los sectores digitales cuentan con muy poca representación. Las mujeres ocupan tan solo el 17% de los empleos del sector tecnológico. A pesar de que las niñas, por lo general, obtienen mejores resultados que los niños en las pruebas de aptitud internacional PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos) e ICILS (Estudio Internacional de Alfabetización Informática y de la Información), tienden a desviarse de las materias CTIM con la edad. Esto afecta a su participación en la enseñanza superior, donde solo uno de cada tres titulados CTIM es mujer”. Véase, “Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. Adaptar la educación y la formación a la era digital”. Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Comisión Europea. Bruselas, 30.9.2020. COM(2020) 624 final. Recuperado en abril de 2023 de <https://eur-lex.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0624&from=ES>

<sup>23</sup> “Ello debe incluir intervenciones planificadas en: 1) un micronivel, con referencia a la interacción estudiantes-profesores y la interacción inter pares en las escuelas; 2) Un mesonivel, con instituciones educativas que se transformen a sí mismas para permitir entornos propicios para los estudiantes, y centrados en una retroalimentación positiva que tenga efectos en los cuellos de botella; 3) un macronivel, con partes interesadas que colaboren en la recogida y el análisis de datos de cohorte basados en contextos del mundo real, que permitan la comparación transcultural y la concepción y actualización de un conjunto de herramientas con herramientas y métodos concretos para combatir las disparidades de género”. Será el Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo el que encargue el citado Estudio. Véase, “La educación y el empleo de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la economía digital, incluida la inteligencia artificial y su influencia en la igualdad de género”. Estudio 15-4-2020. Think Tank. Parlamento Europeo. Recuperado en abril de 2023 de [https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2020\)651042](https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2020)651042). Para más información véase, el Estudio completo en inglés. [https://europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL\\_STU\(2020\)651042\\_EN.pdf](https://europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU(2020)651042_EN.pdf)

traba y afectan negativamente a las oportunidades de las mujeres y las niñas en los estudios CTIM, las carreras profesionales relacionadas y el emprendimiento digital, además de poder traducirse en situaciones de discriminación y menos oportunidades para las mujeres en el mercado laboral”. Marcando un objetivo a conseguir, el Informe hace referencia a la “eliminación de todos los obstáculos, en particular los socioculturales, psicológicos y pedagógicos, que restringen los intereses, las preferencias y las opciones de las mujeres y las niñas, incluidos los estereotipos de género, la discriminación de género y un conjunto de factores biológicos y sociales”. Para conseguir este objetivo, se hace un llamamiento a los Estados miembros para que “fomenten la participación de mujeres y niñas en los estudios y profesiones CTIM en sus planes de acción o estrategias nacionales o regionales en materia de género, proporcionando los incentivos adecuados”. Los planes de acción, el establecimiento de las estrategias adecuadas, junto con otras iniciativas deben centrarse en la erradicación del patrón tradicional de género proporcionando a las mujeres “el acceso a la educación y las cualificaciones, una mejor conciliación de la vida familiar y profesional, la igualdad de oportunidades, la garantía de entornos de trabajo y estudio saludables y seguros para las mujeres, la no discriminación en el mercado laboral, una mayor concienciación respecto a los estereotipos y sesgos de género en todos los sectores pertinentes en materia de CTIM, el establecimiento de políticas obligatorias de transparencia salarial, la implantación de la tolerancia cero para el acoso sexual y una mayor visibilidad de los modelos de referencia femeninos”<sup>24</sup>.

Al hilo de estos planteamientos, y en relación con la capacitación de mujeres y niñas a través del sector digital<sup>25</sup>, el Parlamento Europeo considera:

- Que la digitalización ha revolucionado y cambiado la manera en que la gente recibe y transmite información;
- Que trae consigo enormes oportunidades para la generación y la distribución de la riqueza y conocimiento;

---

<sup>24</sup> Abundando en esta idea, el Informe pide a los Estados miembros que “combatan la segmentación de género del mercado laboral en las profesiones CTIM mediante la inversión en educación formal, informal y no formal, en aprendizaje permanente y en formación profesional para mujeres, a fin de garantizar que tengan acceso a empleos de calidad y a oportunidades de reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias de cara a la demanda del mercado de trabajo, en el trabajo y de evitar un círculo vicioso de segregación por sexos en el mercado de trabajo”. Este llamamiento a los Estados miembros se extiende a la Comisión para que “elaboren políticas que incorporen plenamente la dimensión de género a través de campañas de concienciación, formación, planes de estudios escolares y, en particular, orientación profesional, a fin de fomentar el espíritu empresarial, las asignaturas CTIM y la educación digital para las niñas desde temprana edad”. Véase en “observaciones generales”, 2, 3 y 5 del INFORME sobre la promoción de la igualdad de género en la enseñanza y las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Ponente: SOLIS PÉREZ, S. Parlamento Europeo. Informe – A9-0163/2021. 12.5.2021. (2019/2164(INI)). Recuperado en mayo de 2023 de [https://europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163\\_ES.html](https://europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163_ES.html)

<sup>25</sup> Para acceder a una información completa, tanto sobre las consideraciones del Parlamento Europeo, así como, sobre las peticiones dirigidas a la Comisión y a los Estados miembros, véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2018, sobre la capacitación de mujeres y niñas a través del sector digital [2017/3016(RSP)]. Parlamento Europeo. Recuperado en mayo de 2023 de [https://europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102\\_ES.html](https://europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_ES.html)

- Que existe una importante diferencia entre mujeres y hombre por lo que respecta al acceso a las oportunidades profesionales y educativas en relación con las tecnologías, la información, la comunicación y las capacidades informáticas.
- Que el sexismo y los estereotipos de género suponen un grave obstáculo para la igualdad de mujeres y hombres, y contribuyen a ampliar aún más la brecha de género en el sector digital, lo que dificulta que las mujeres desarrollen plenamente sus capacidades como usuarias, innovadoras y creadoras;
- Que los empleos, no solo en el sector TIC, requieren cada vez más un grado de competencias digitales y de alfabetización digital y que es probable que esta tendencia aumente en el futuro;
- Que la mejora de estas competencias presenta una oportunidad única para perfeccionar la conciliación entre la vida privada y la profesional, aumentando el acceso a la educación, a la formación y facilitando la inclusión en el mercado laboral de las mujeres;
- Que la digitalización brinda nuevas oportunidades para el emprendimiento de las mujeres;
- Que la entrada de más mujeres en el sector TIC supondría un impulso en un mercado que se prevé que va a sufrir escasez de mano de obra;
- Que el sector TIC se caracteriza por una segregación vertical y horizontal especialmente elevada, así como por una brecha entre la formación académica de las mujeres y su posición en dicho sector;
- Que la baja participación de las mujeres y las niñas en la formación relacionada con las TIC y, posteriormente en el empleo asociado, es el resultado de una compleja interacción entre los estereotipos de género que se inicia en fases tempranas de la vida y la formación, y continúa durante la trayectoria profesional.

En consonancia con estas y otras consideraciones, el Parlamento Europeo pide a la Comisión y a los Estados miembros:

- Una mejor orientación de la Agenda Digital y la Estrategia para el Mercado Único Digital, a fin de terminar con las desigualdades entre los sexos y promover la integración de las mujeres en dicho sector;
- La mutua asistencia, en aras de una cooperación abierta dentro del Marco estratégico europeo en el ámbito de la educación y la formación, para encontrar soluciones e intercambiar mejores prácticas en materia de educación digital;
- El desarrollo, apoyo y aplicación de las medidas que promueven las NNUU y sus organismos, en especial, en el contexto de los planes de estudio, para trabajar en pro del empoderamiento de la mujer en la era digital a escala europea e internacional;
- Además, se les solicita que “resuelvan el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector TIC mediante la defensa de la justificación comercial de la diversidad y la creación de incentivos más numerosos y eficaces tanto para las empresas como para las mujeres;
- Para el cumplimiento de estos objetivos, se hace imprescindible que faciliten fondos y mejoren el acceso a los fondos existentes con el fin

de promover y apoyar a las mujeres empresarias, en particular en la industria de la transformación digital;

- El respaldo del aprendizaje permanente, así como la formación y los programas que contribuyen a prepararse para una mejor adaptación o un posible cambio de trayectoria profesional, en consonancia con la creciente demanda de competencias digitales en numerosos sectores;
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas del sector educativo mediante el fomento de la alfabetización digital y la participación de las mujeres y las niñas en la educación y la formación en el ámbito de las TIC;
- Impulsar, a través de campañas de información y sensibilización, la participación de las mujeres en sectores de actividades típicamente masculinas;
- El fomento de la creación de redes entre las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones profesionales de medios de comunicación, a fin de capacitar a las mujeres para que tomen parte activa, y que se reconozca la necesidad específica de las mujeres en el sector de los medios de comunicación;
- Promover la igualdad de género en las TIC recopilando datos desglosados por sexo sobre su uso y desarrollando objetivos, indicadores y referencias con el ánimo de hacer un seguimiento de los progresos realizados en el acceso de las mujeres a estas tecnologías;
- Concienciar a las mujeres de los beneficios de las TIC, así como de los riesgos asociados, a través de campañas que incluyan la educación y los conocimientos necesarios sobre cómo protegerse en internet.

#### 4. Mujeres en los consejos de administración

El 23 de noviembre de 2022 se aprueba por el Parlamento una Directiva histórica para reforzar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas<sup>26</sup>. La Directiva (UE) 2022/2381<sup>27</sup>, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas, “tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y lograr una representación

---

<sup>26</sup> En este sentido, es interesante consultar el Estudio de 7 de diciembre de 2021, encargado por el Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición de la Comisión de Asuntos Jurídicos. En él, “se ofrecen consideraciones generales en relación con las políticas sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración en los Estados miembros de la UE. Asimismo, se analizan con más detalle las políticas y las prácticas, además de sus efectos en la representación de las mujeres en los consejos de administración en España, Francia, Italia, Países Bajos y Alemania. El estudio concluye recomendando la adopción oportuna de la Directiva propuesta para mejorar el equilibrio de género entre administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines” [COM(2012)614]. En “Políticas sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración en los Estados miembros y efectos en la gobernanza empresarial”. Think Tank. Parlamento Europeo. Recuperado en mayo de 2023 de [https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2021\)700556](https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2021)700556)

<sup>27</sup> Véase, el Considerando 7 de la citada Directiva. <<DOUE>> núm. 315, de 7 de diciembre de 2022, pgs. 44 a 59. Unión Europea. Referencia DOUE-L-2022-81801. Recuperado en abril de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

de género equilibrada en los puestos de alta dirección, mediante el establecimiento de una serie de requisitos de procedimiento relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramientos o elección para los puestos de administrador, sobre la base de criterios de transparencia y mérito”. Con la entrada en vigor de esta norma, el 40% de los puestos de director no ejecutivo deberán reservarse al género menos representativo y se establecen sanciones para las empresas que no cumplan con el contenido de la Directiva; esta normativa no será de aplicación a las pequeñas y medianas empresas con menos de 250 empleados; por el contrario, las grandes empresas que cotizan en bolsa deberán tomar las medidas necesarias, antes de julio de 2026, para aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección<sup>28</sup>.

## 5. Conclusiones

El principio de igualdad es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea y constituye un elemento fundamental para conseguir un modelo de sociedad igualitario basado en la creación de empleo en igualdad de condiciones, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

El papel del Parlamento Europeo en el apoyo a las políticas de igualdad de género se concreta en acciones que pretenden fortalecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el territorio de la Unión. En esta línea y en el contexto del PEDS, se adoptan nuevas normas para permitir a progenitores y cuidadores conciliar su vida familiar y profesional en forma de permisos de paternidad, permisos parentales y permisos para cuidados, así como fórmulas de trabajo flexibles, que incluyen el trabajo en remoto. El 20 de junio de 2019, se aprueba la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores, que “establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación”.

Por lo que se refiere a la brecha salarial de género los objetivos se centran, fundamentalmente, en implantar la transparencia retributiva dentro de las empresas privadas y públicas, facilitando la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, retribución o trabajo de igual valor y reforzar los mecanismos para su cumplimiento; a todas estas cuestiones se refiere la Resolución Legislativa del Parlamento Europeo, de 30 de marzo de 2023, sobre la propuesta de Directiva relativa a la transparencia salarial, por la que se

---

<sup>28</sup> “El mérito deberá seguir siendo el criterio clave en los procesos de selección. Las empresas cotizadas tendrán que informar sobre la representación de hombres y mujeres en sus consejos de administración a las autoridades pertinentes una vez al año; si no han cumplido sus objetivos deberán detallar sus planes para hacerlo”. Véase, en este sentido, “El Parlamento adopta una ley histórica para impulsar la igualdad de género en las cúpulas empresariales”. Parlamento Europeo. Noticias. Sala de Prensa 22-11-2022. Recuperado en mayo de 2023 de <https://europarl.europa.eu/news/es/press-room/20221118IPR55706>

refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor con el objetivo de cerrar la brecha salarial.

Finalmente, el 10 de mayo de 2023 se aprueba la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Otra de las apuestas del Parlamento es la integración de las mujeres en la ciencia y en los sectores de las tecnologías de la información y comunicación, por entender que, con esta medida no solo se fomenta la igualdad de género, sino que, además, se mejora la transformación y la innovación de nuestra sociedad en beneficio de todos; por otra parte, se pretende garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y lograr una representación de género equilibrada en los puestos de alta dirección, mediante el establecimiento de una serie de requisitos de procedimiento relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramientos o elección para los puestos de administrador, sobre la base de criterios de transparencia y mérito a través de la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas.

Como hemos visto, el Parlamento Europeo cumple un papel importante y decisivo en la protección del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, fundamentalmente en lo que se refiere al mercado laboral. La participación del Parlamento a través del procedimiento legislativo ordinario (codecesión) ha quedado patente en el análisis, por ejemplo, de la propuesta de Directiva sobre Transparencia Retributiva y en la Resolución Legislativa con base en la citada propuesta, de 30 de marzo de 2023; así como en la aprobación de la Directiva sobre Paridad entre los administradores de las sociedades cotizadas [2022/2381 (UE)], y en la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados [2022/2041(UE)]. Su compromiso con la integración de la mujer en los sectores CTIM y TIC, también ha quedado reflejado en este estudio. Aun así, no debe bajarse la guardia, la implicación del Parlamento para conseguir una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el territorio de la Unión, no sólo debe continuar, antes bien, entendemos, debe incrementarse y adaptarse a las necesidades sociales, económicas, tecnológicas y culturales de cada momento.

Bibliografía

- CABEZA PEREIRO, J., en la obra conjunta “El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”. Capítulo seis “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”. <https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/el-principio-de-igualdad-en-la-negociacion-colectiva.pdf>
- KERN, V. y LECERF, M., “Licencia de maternidad y paternidad en la UE”. Parlamento Europeo. <https://www.epthinktank.eu/2014/12/19/maternity-and-paternity-leave-in-the-eu/>
- LÓPEZ ANIORTE, M. C., (2023) “La recepción en los Ordenamientos sociales italiano y español de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europe”, Lex Social, Revista Jurídica De Derechos Sociales, 13 (1), 1–49. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7972>
- LOUSADA AROCHENA, J. F., “La carga de la prueba de la discriminación por razón de sexo en el derecho comunitario”. Revista de Derecho Social. 60, octubre 2012.
- SCHONARD, M., “La igualdad entre hombres y mujeres”. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Abril 2023. Parlamento Europeo. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59//la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>
- SOLIS PÉREZ, S., Informe A9-0163/2021 sobre la promoción de la igualdad de género en la enseñanza y las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Parlamento Europeo. 12.5.2021. (2019/2164(INI)). [https://europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163\\_ES.html](https://europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163_ES.html)

Documentos institucionales

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones: “Agenda de Capacidades Europeas para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”. Comisión Europea. Bruselas 1.7.2020. COM(2020) 274 final. <https://eur-lex.eu/legalcontent/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0274&qid=1679051278762&from=EN>
- Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones: “Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. Adaptar la educación y la formación a la era digital”. Comisión Europea. Bruselas, 30.9.2020. COM(2020) 624 final. <https://eur-lex.eu/legalcontent/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0624&from=ES>

“Conciliación de la vida laboral y familiar: nuevas reglas de permisos para el cuidado de la familia”. (Actualizado 07/11/2019). <https://europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20180706STO07413/parents-work-life-balance-new-leave-rules-for-family-care>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores. <https://www.boe.es/2019/188/L00079-00093.pdf>

Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

El Tribunal de Justicia y la igualdad de trato. “Discriminación de las mujeres en el trabajo: las trabajadoras embarazadas”. <https://curia.europa.eu>

Parlamento Europeo. “Fomento de igualdad de oportunidades”. <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu/promoting-equal-opportunities>

Parlamento Europeo. “La educación y el empleo de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la economía digital, incluida la inteligencia artificial y su influencia en la igualdad de género”. Estudio 15-4-2020. Think Tank. [https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2020\)651042](https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2020)651042). Estudio completo en inglés. [https://europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL\\_STU\(2020\)651042\\_EN.pdf](https://europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU(2020)651042_EN.pdf)

Parlamento Europeo. Ley de igual salario por igual trabajo, en “Mercado interior más profundo y justo con una base industrial reforzada/Laboral”. Horario del tren legislativo. <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-wlth-astenghened-industrial-base-labour/file-equal-pay-for-equal>

Parlamento Europeo. Noticias. Sala de prensa. 10/10/2018. “Los servicios de atención deben satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal”. <https://europarl.europa.eu/news/en/press-room/20181008IPR15262/care-services-should-meet-women-and-men-s-needs-for-a-work-life-balance>

Parlamento Europeo. Noticias. Notas de Prensa, 04/04/2019. “El Parlamento aprueba medidas para facilitar la conciliación”. <https://europarl.europa.eu/news/es/press-room/20190402IPR34670/el-parlamento-aprueba-medidas-para-facilitar-la-conciliacion>

Parlamento Europeo. Noticias. Actualización 30-03-2022. “Comprender la brecha salarial de género: definición y causas”. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20220330IPR34670/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

[europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas](https://europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas)

Parlamento Europeo. Noticias. Actualizado 06/03/2022. “Cómo acabar con la brecha salarial de género en la UE”. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73521/como-acabar-con-la-brecha-salarial-de-genero-en-la-ue>

Parlamento Europeo. Noticias. Sala de Prensa 22/11/2022. “El Parlamento adopta una ley histórica para impulsar la igualdad de género en las cúpulas empresariales”. <https://europarl.europa.eu/news/es/press-room/20221118IPR55706>

Parlamento Europeo. Noticias. Actualizado 08/03/2023. “Todas las claves sobre la lucha del Parlamento Europeo por la igualdad de género”. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/priorities/inclusion-social/20190712STO56961/todas-las-claves-sobre-la-lucha-del-parlamento-europeo-por-la-igualdad-de-genero>

Parlamento Europeo. “Políticas sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración en los Estados miembros y efectos en la gobernanza empresarial”. Think Tank. [https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2021\)700556](https://europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2021)700556)

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento”. Comisión Europea. Bruselas 4/03/2021. [COM(2021) 93 final]. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=ES>

Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2018, sobre la capacitación de mujeres y niñas a través del sector digital [2017/3016(RSP)]. Parlamento Europeo. [https://europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102\\_ES.html](https://europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_ES.html)