

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre igualdad de género**  
**(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia checa)**

(2022/C 443/09)

Ponente: **Milena ANGELOVA**

Solicitud de la Presidencia checa del Consejo	26.1.2022
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Órgano competente	Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en la sección	22.6.2022
Aprobado en el pleno	13.7.2022
Pleno n.º	571
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	194/13/13

### 1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El Comité Económico y Social Europeo (CESE) subraya que para lograr mejorar la igualdad de género de manera sostenible se necesita una **cultura de la igualdad de género de por vida**, que se extienda a lo largo de todo el ciclo vital y proporcione medidas adaptadas a las características y necesidades específicas de cada etapa de la vida. Al ser una cuestión de cultura, no puede llevarse a cabo solo mediante políticas y medidas aisladas, sino que requiere el reconocimiento, la apropiación y el compromiso constante de todos los actores de la sociedad.

1.2 Una cultura de la igualdad de género de por vida debe cultivarse desde la primera infancia, dando ejemplo a los niños en la familia, y continuando en la guardería y en todas las etapas escolares. El CESE pide a los Estados miembros que, a través de su política educativa, potencien una enseñanza neutral en cuanto al género, tanto en lo que respecta a los conocimientos como a las competencias sociales, así como a los contextos de aprendizaje libres de estereotipos de género.

1.3 Para seguir sosteniendo la cultura de la igualdad de género de por vida, es necesario fomentar la igualdad de género en todas las actividades económicas y sociales, incluidas las empresas, los servicios públicos y la vida política. El CESE considera que mantener la igualdad de género de forma sistemática en diversos contextos es un medio necesario para hacer avanzar las cosas.

1.4 El CESE recomienda que los Estados miembros, con el apoyo de la Comisión y del CESE, junto con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil pertinentes, pongan en marcha una amplia campaña de sensibilización e información para promover la cultura de la igualdad de género de por vida. Hay que prestar especial atención al papel central de los medios de comunicación, tanto tradicionales como sociales, como plataformas para la formación de actitudes.

1.5 La campaña debería llamar la atención de los responsables de la toma de decisiones sobre la situación y los avances de la igualdad de género en el Estado miembro en cuestión y animar a los Estados miembros a inspirarse mutuamente y a compartir las buenas prácticas. Los actores políticos, los responsables de la toma de decisiones y las organizaciones públicas también deberían dar ejemplo en la mejora de la igualdad de género en sus propias actividades.

1.6 La igualdad de género desde el punto de vista de la participación en la toma de decisiones políticas a nivel nacional, regional y municipal es crucial, teniendo en cuenta el notable impacto de las decisiones políticas en las vidas de los ciudadanos. Aumentar la proporción de mujeres políticas en todos los niveles requiere reforzar la concienciación de los votantes, así como de los partidos que proponen candidatos, y fomentar una cultura que anime y permita a las mujeres participar activamente en la vida política.

1.7 Dado que la mejora de la igualdad de género requiere la introducción de medidas en varios ámbitos políticos, el CESE reitera su llamamiento a los responsables políticos en los niveles apropiados para que sigan el principio de la integración de la perspectiva de género e incluyan el aspecto de la igualdad de género en todas las decisiones, incluidas las presupuestarias, de inversión y financiación, también en la contratación pública.

1.8 Teniendo en cuenta los retos que plantea el envejecimiento de la población y la necesidad de garantizar una mano de obra cualificada, la inclusividad de los mercados laborales es cada vez más importante. Por lo tanto, es fundamental eliminar todo obstáculo y facilitar incentivos para la participación general de las mujeres en los mercados laborales, independientemente de la profesión, la tarea o la edad. Por ejemplo, las fórmulas de trabajo flexible, los permisos parentales, y la fiscalidad y otros tipos de incentivos desempeñan un papel en la mejora de la igualdad de género. Además de los marcos legislativos, las disposiciones prácticas deberían establecerse utilizando las posibilidades de negociación colectiva entre los interlocutores sociales.

1.9 Dado que la recuperación pospandémica ha de ir de la mano de la transición ecológica y digital, las competencias en las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) son cada vez más esenciales. Desde el punto de vista de la igualdad de género y la prevención de la segregación, es importante atraer a las chicas para que estudien más asignaturas CTIM, al tiempo que se atrae a más chicos para que estudien y soliciten profesiones relacionadas con la atención y la educación. Estos aspectos deben integrarse en la orientación profesional y en las medidas para la retención del personal.

1.10 El CESE considera fundamental promover el liderazgo de las mujeres en las empresas, las organizaciones públicas y las organizaciones de los interlocutores sociales. Pide a los Estados miembros, a las organizaciones empresariales y a los interlocutores sociales que pongan en marcha programas de formación y tutoría dirigidos a mujeres líderes y candidatas a directoras en las organizaciones públicas o a los consejos de administración y altos cargos en las empresas, los sindicatos y las organizaciones privadas. También acoge con satisfacción el acuerdo político alcanzado recientemente entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, y pide a las instituciones de la UE que procedan sin demora a su puesta en práctica de manera rápida y eficiente.

1.11 También hay que eliminar cualquier obstáculo a la iniciativa empresarial femenina. Dado que el acceso a la financiación es un requisito previo para el espíritu empresarial, debe garantizarse la igualdad de acceso de las mujeres tanto a la financiación privada como a la pública. El CESE también pide a los Estados miembros que dirijan una inversión pública adecuada a proyectos que mejoren la igualdad de género, incluso en las infraestructuras digitales y de asistencia.

1.12 El CESE pide que se preste la debida atención a la igualdad de género al abordar la cuestión de los refugiados ucranianos, lo cual se aplica a la ayuda para que los niños accedan a los cuidados y la escolarización, a la integración de las mujeres en los mercados laborales mediante un empleo de calidad y al acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva.

## 2. Observaciones generales

2.1 El presente Dictamen responde a la petición de la Presidencia checa de examinar los avances en materia de igualdad de género, así como las herramientas y las medidas destinadas a mejorarla desde varios puntos de vista, como la recuperación tras la pandemia y el empleo, la capacitación de los jóvenes, la educación y las capacidades, el espíritu empresarial y el liderazgo de las empresas, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la cuestión de la migración y los refugiados, también a causa de la guerra en Ucrania. Estas cuestiones ya se han abordado previamente en dictámenes emitidos por el CESE y muchos otros aspectos relacionados con la igualdad de género también están siendo abordados en otros dictámenes del CESE <sup>(1)</sup>, que abarcan cuestiones relacionadas, por ejemplo, con las condiciones de trabajo y la remuneración, las infraestructuras asistenciales, la pobreza y la pobreza energética, así como la violencia de género.

<sup>(1)</sup> SOC/723 (aún no publicado en el Diario Oficial); DO C 364 de 28.10.2020, p. 77; DO C 240 de 16.7.2019, p. 3; DO C 228 de 5.7.2019, p. 103.

2.2 La discriminación endémica, incluida la de género, es una de las principales causas de que haya personas que se queden atrás. El CESE subraya que la igualdad de género está arraigada en los valores de la UE <sup>(2)</sup> y que la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres requieren un enfoque holístico y horizontal. Lograr mejorar la igualdad de género de manera sostenible requiere una **cultura de la igualdad de género de por vida**, que se extienda a lo largo de todo el ciclo vital y proporcione medidas adaptadas a las características y necesidades específicas de cada etapa de la vida.

2.3 Se debe cultivar esta cultura desde la primera infancia, dando ejemplo a los niños en el seno familiar, preservando la igualdad de derechos y obligaciones de cada miembro de la familia, exhibiendo un comportamiento tolerante como norma y respetando el espacio privado y el tiempo de cada persona. Debería evitarse todo prejuicio referido a la división de actividades, tareas y trabajos en la familia catalogando estos como «de mujeres» o «de hombres», así como mostrar y enseñar cualquier otro tipo de comportamiento desigual. El aprendizaje debe basarse en la práctica y ha de comenzar tan pronto como se inicie el cuidado de los bebés y lactantes por parte de ambos progenitores, por medio del apoyo mutuo, para que ambos puedan conservar sus respectivos derechos a la privacidad, al trabajo y al descanso. El CESE pide a la Comisión y a los Estados miembros que hagan todo lo posible para apoyar a ambos progenitores con el fin de que puedan combinar su vida privada y profesional y ofrecer a las familias las opciones adecuadas. En este sentido, es de suma importancia la aplicación efectiva de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y garantizar una educación y unos cuidados de la primera infancia de alta calidad, accesibles y abordables.

2.4 La integración de los niños en la sociedad comienza en cuanto entran en la guardería y posteriormente en la escuela infantil. Por lo tanto, este tipo de establecimientos asistenciales tienen que realizar una enseñanza y una formación importantes con respecto a la cultura de la igualdad de género de por vida. El simple hecho de que muchos de estos establecimientos empleen de forma predominante personal femenino refuerza el estereotipo o la creencia de que la crianza y el cuidado de los niños es cosa de mujeres.

2.5 El siguiente paso clave es proporcionar a los jóvenes una enseñanza neutral en cuanto al género, y contextos de aprendizaje libres de estereotipos de género a lo largo de los años escolares. Muchos Estados miembros infravaloran la importancia de esta medida. Por ejemplo, fomentar el interés de los niños hacia las materias CTIM en función de la capacidad de sus cerebros y no de su sexo es fundamental para garantizar que su talento y su potencial se estimulen, desarrollen y aprovechen plenamente durante las últimas etapas de su educación. Además de los conocimientos, es igualmente importante garantizar que los niños y los jóvenes adquieran las competencias sociales y otras que serán necesarias, y desarrollen la inteligencia emocional de una manera neutral en cuanto al género, sin imponer ningún encasillamiento o prejuicio, lo cual también se aplica a la ruptura de los estereotipos de género relacionados con la apariencia.

2.6 Fomentar la autoestima y la confianza en sí mismos de los niños y los jóvenes es un motor esencial de la cultura de la igualdad de género de por vida, que puede, en el mejor de los casos, generar una perspectiva positiva que sienta las bases para la percepción y la realización de la igualdad durante el resto de su vida.

2.7 Proporcionar una orientación profesional que respete la igualdad de género desempeña un papel importante en la mejora de dicha igualdad, en la ayuda al desarrollo profesional y a la conservación del empleo, así como en la prevención de la segregación con respecto a los estudios y las profesiones. Aunque es importante atraer a las chicas para que estudien materias CTIM, también es importante atraer a más chicos para que estudien y soliciten profesiones relacionadas con la educación y la asistencia, especialmente en vista de las crecientes necesidades asistenciales que genera el envejecimiento de la población <sup>(3)</sup>.

2.8 Para seguir sosteniendo la cultura de la igualdad de género de durante toda la edad adulta, es necesario fomentar la igualdad de género en todas las actividades económicas y sociales, incluidas las empresas, los servicios públicos y la vida política. Al ser una cuestión de cultura, no puede llevarse a cabo solo con políticas y medidas aisladas, sino que requiere el reconocimiento, la apropiación y el compromiso constante de todos los actores de la sociedad. El enfoque sueco, según el cual el gobierno «se ha declarado un gobierno feminista», es un ejemplo de cómo garantizar que los conocimientos y la experiencia de hombres y mujeres se utilicen para promover el progreso en todos los aspectos de la sociedad <sup>(4)</sup>.

---

<sup>(2)</sup> Véanse, por ejemplo, los artículos 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea, el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales y el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

<sup>(3)</sup> DO C 194 de 12.5.2022, p. 19.

<sup>(4)</sup> <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9 El CESE considera que mantener la igualdad de género de forma sistemática en diversos contextos, a la vez que se garantiza el marco jurídico y político adecuado, es un medio necesario para hacer avanzar las cosas. El CESE recomienda que los Estados miembros, con el apoyo de la Comisión y del Comité Económico y Social Europeo, y junto con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil pertinentes, pongan en marcha una amplia campaña de sensibilización e información para promover la cultura de la igualdad de género de por vida. Hay que prestar especial atención al papel central de los medios de comunicación, tanto tradicionales como los medios sociales, como plataformas para la formación de actitudes, por ejemplo, a través de la publicidad.

2.10 La campaña debería llamar la atención de los responsables de la toma de decisiones sobre la situación y los avances de la igualdad de género en el Estado miembro en cuestión, medidos por el índice de igualdad de género, por ejemplo, y animar a los Estados miembros a inspirarse mutuamente y a compartir las buenas prácticas. Las organizaciones y administraciones públicas deberían dar ejemplo mediante la mejora de la igualdad de género en sus propias actividades. Como ejemplo de buena práctica, el CESE recomienda que estos agentes, así como los sindicatos, los empleadores y las organizaciones de la sociedad civil, hagan públicas las cifras sobre el equilibrio de género en sus consejos de administración y supervisión. Para que la percepción positiva llegue a toda la sociedad, la campaña debería dirigirse especialmente a los hombres y a los niños con mensajes convincentes sobre los beneficios de la igualdad de género.

2.11 La igualdad de género desde el punto de vista de la participación en la toma de decisiones políticas a nivel nacional, regional y municipal es crucial, teniendo en cuenta el notable impacto de las decisiones políticas en las vidas de los ciudadanos. Aumentar la proporción de mujeres políticas requiere reforzar la concienciación de los votantes, así como de los partidos que proponen candidatos.

2.12 Dado que la mejora de la igualdad de género requiere la introducción de medidas en varios ámbitos políticos, el CESE reitera su llamamiento a los responsables políticos en los niveles apropiados para que sigan el principio de la integración de la perspectiva de género e incluyan el aspecto de la igualdad de género en todas las decisiones, incluidas las presupuestarias, de inversión y financiación, así como en la contratación pública. La integración de la perspectiva de género también debe ser objeto de un seguimiento y una evaluación adecuados. Además, es necesario un enfoque holístico de la igualdad de género, prestando especial atención a los ámbitos en los que hay una intersección entre el género y otras características, por ejemplo, la discapacidad, el origen étnico, la familia monoparental, la situación socioeconómica, la edad o la orientación sexual.

2.13 El CESE anima a todas las instituciones de la UE, los Estados miembros y las partes interesadas a que hagan un uso activo del valioso trabajo que ha realizado el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), por ejemplo respecto de los datos y estadísticas desglosados por género. El CESE también desea subrayar la importancia de la inclusión activa de los interlocutores sociales a la hora de promover la igualdad de género, ya que, en muchos aspectos, está directamente relacionada con el mercado laboral y las condiciones de trabajo. La negociación colectiva es un instrumento clave para lograr la igualdad de género en el mundo laboral. Asimismo, es importante recurrir al CESE como plataforma activa para trabajar en favor del fomento de la cultura de la igualdad de género a lo largo de toda la vida.

### **3. Observaciones específicas: el empleo en la recuperación pospandémica**

3.1 Aunque la pandemia de COVID-19 ha afectado tanto a las mujeres como a los hombres, los impactos han sido diferentes y los efectos de la crisis amenazan con poner en peligro los avances logrados en la última década en términos de reducción de las desigualdades de género en los Estados miembros. Además de afectar al equilibrio entre vida profesional y vida privada, la pandemia ha tenido un impacto más acusado entre las mujeres en forma de pérdida de puestos de trabajo o desempleo temporal, ya que los sectores en los que predominan las trabajadoras se vieron especialmente afectados<sup>(5)</sup>. Entre los emprendedores, las mujeres también han comunicado el cierre de un negocio como consecuencia de la pandemia en mayor número que los hombres. La mayor brecha de género se registró en Europa y Norteamérica, donde las mujeres tenían un 50 % más de probabilidades de comunicar cierres que los hombres<sup>(6)</sup>.

3.2 Desde el punto de vista de la igualdad de género y la diversidad, uno de los principales retos de la recuperación pospandémica es garantizar que los planes nacionales de recuperación y resiliencia tengan en cuenta las cuestiones de género e incluyan acciones específicas para mejorar la igualdad de género en el mercado de trabajo. Las medidas también deben crear las condiciones adecuadas para el emprendimiento y la actividad empresarial, lo que incluye un marco presupuestario favorable y la eliminación de los obstáculos al emprendimiento femenino.

<sup>(5)</sup> DO C 220 de 9.6.2021, p. 13.

<sup>(6)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

3.3 La necesidad de eliminar los obstáculos y ofrecer incentivos se aplica a la participación general de las mujeres en los mercados laborales, con independencia de su profesión y de la tarea que realicen. También se aplica a las mujeres de todas las edades. Si bien es fundamental involucrar a los jóvenes en los mercados laborales, mediante la creación de oportunidades de empleo de calidad, también es importante ofrecer oportunidades a las personas mayores para que aporten su contribución de forma adecuada <sup>(7)</sup>. Teniendo en cuenta los retos que plantea el envejecimiento de la población y el agravamiento de la falta de mano de obra cualificada en algunos sectores, la inclusividad de los mercados laborales es cada vez más importante también desde el punto de vista macroeconómico.

3.4 El CESE subraya la necesidad de una transposición ambiciosa y efectiva de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Las disposiciones prácticas para promover y facilitar un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los progenitores deben establecerse en el proceso de negociación colectiva, que es el instrumento adecuado para garantizar las mejores soluciones y prácticas existentes que tengan en cuenta los intereses de las trabajadoras y los trabajadores y las empresas. Además de las fórmulas de trabajo flexible y los permisos parentales remunerados, la fiscalidad y otros incentivos para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral desempeñan un papel en la mejora de la igualdad de género. Una remuneración adecuada para el permiso de paternidad, especialmente en los primeros meses, animaría a los padres a disfrutar de un permiso más largo, ayudándoles a desarrollar una relación más estrecha con el bebé, y ayudaría a la madre a recuperarse, mejorando al mismo tiempo el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. La tributación por separado de las rentas de los cónyuges contribuye a animar a ambos progenitores a participar activamente en el mercado laboral. También hay que reconocer que las medidas que permiten y fomentan el trabajo también contribuyen a unas pensiones más dignas.

3.5 Si bien la participación de las mujeres en los mercados laborales ha aumentado en la última década, sigue existiendo una clara segregación de género <sup>(8)</sup>. Las desigualdades en el acceso a la educación y a las oportunidades económicas para las mujeres persisten, aunque Europa presenta los índices de desigualdad más bajos —con algunas diferencias entre Europa Occidental y Oriental— en comparación con otras partes del mundo <sup>(9)</sup>. El CESE también ha pedido que se adopten medidas rápidas para erradicar las brechas salarial y de pensiones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y sectores —en particular mediante medidas vinculantes de transparencia salarial <sup>(10)</sup>—, y subraya que la primera agrava la segunda, situación en la que las mujeres son especialmente vulnerables.

Además, el contexto cultural y los estereotipos tradicionales condicionan las opciones laborales de las mujeres. Son muchas más las mujeres que trabajan, por ejemplo, en los sectores de la educación, los cuidados, la sanidad y los asuntos sociales en comparación con los hombres, mientras estos últimos copan sectores como la construcción y las industrias pesadas.

3.6 Al promover la igualdad de género como parte de una iniciativa de desarrollo industrial inclusivo y sostenible, los esfuerzos han de dirigirse no solo al refuerzo de la competitividad de los sectores económicos donde las mujeres ya trabajan en número significativo, sino también a permitir que participen en nuevos sectores y funciones. La inclusión de las mujeres en nuevos sectores y profesiones en los que antes estaban excluidas permitirá a su vez que sectores emergentes prosperen al aprovechar al máximo conjuntos de competencias más valiosos y variados. Ofrecer empleos de calidad es un requisito necesario para garantizar que las desigualdades de género existentes no se perpetúen en estos nuevos sectores.

3.7 La segregación de género también se puede apreciar en la educación. Aunque las mujeres se gradúan en la enseñanza superior y participan en la formación continua, se decantan por otras materias distintas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Teniendo en cuenta que la recuperación pospandémica ha de ir de la mano de la transición ecológica y digital, las competencias en las materias CTIM desempeñan un papel cada vez más esencial. Además, junto con las competencias funcionales, son esenciales las capacidades emocionales (es decir, personales y sociales), ya que constituyen la base para desarrollar la resiliencia, la fortaleza mental, la gestión de conflictos, la colaboración y la comunicación objetiva. Es evidente que el futuro debe centrarse en la inteligencia racional y emocional. La cultura de la igualdad de género de por vida debe incluir la educación emocional, ya que en la edición de 2021 el Foro Económico Mundial afirmó que entre las siete principales capacidades humanas figuran la creatividad, la inteligencia emocional y la resolución de problemas complejos <sup>(11)</sup>.

<sup>(7)</sup> Para más aspectos relacionados con el género en relación con el envejecimiento, véase también DO C 194 de 12.5.2022, p. 19.

<sup>(8)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

<sup>(9)</sup> Índice de desigualdad de género.

<sup>(10)</sup> DO C 341 de 24.8.2021, p. 84.

<sup>(11)</sup> La empresa emergente digital, fundada por mujeres, UPN'CHANGE ([www.upnchange.com](http://www.upnchange.com)) ha logrado formas de transformar los profundos conocimientos sobre psicología y asesoramiento en herramientas digitales sencillas para ayudar a las personas a desarrollar las capacidades personales, sociales y creativas. La visión de UPN'CHANGE es liberar el potencial de los empleados y equipos con herramientas digitales que permitan a las organizaciones lograr un éxito sostenible, ya que un conjunto de competencias adecuado implica una colaboración eficaz. Una colaboración eficaz significa innovación. Y la innovación equivale a crecimiento para todos.

3.8 En cuanto a la transformación digital, se puede apreciar una clara segregación de género en la educación y los mercados laborales en términos de distribución de los graduados en TIC, los especialistas en TIC y los científicos e ingenieros en sectores de alta tecnología.

3.9 Fomentar el interés de las niñas por las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) es esencial para que se incorporen con éxito a las profesiones del futuro. Además, se necesitan medidas específicas y programas de desarrollo para ayudar a atraerlas y retenerlas en carreras profesionales relacionadas con las CTIM. Dentro de diez años, nueve de cada diez puestos de trabajo requerirán competencias digitales <sup>(12)</sup>. El futuro del trabajo experimentará un cambio en la demanda que se dirigirá hacia los profesionales de la tecnología, como ingenieros informáticos y especialistas en TIC. Las mujeres suman el 65 % de los empleados europeos, pero apenas representan el 17 % de la mano de obra europea en TIC, mientras que en el año 2026, el 57 % de los puestos de trabajo que serán reemplazados por la tecnología estarían ocupados por mujeres <sup>(13)</sup>.

3.10 La participación de las mujeres en el desarrollo de la IA es esencial también para evitar que los algoritmos se basen en datos sesgados sobre la realidad y, por tanto, proporcionen resultados sesgados. También es necesario un enfoque interseccional en este ámbito. Además, dado que el acceso a la conectividad de alta velocidad y las competencias digitales conforman la base necesaria para el éxito de la transformación digital, deberían estar disponibles y ser accesibles para todos, con independencia del género, la edad, la discapacidad, el origen socioeconómico o la ubicación geográfica.

3.11 La infrarrepresentación de las mujeres en el campo de la tecnología es problemática también desde el punto de vista de la transición ecológica, ya que para afrontar el cambio climático y los problemas medioambientales es necesario desarrollar e introducir muchos tipos de soluciones tecnológicas.

3.12 Aunque tanto las competencias digitales como las ecológicas deben considerarse parte integrante de todas las profesiones, tienen el potencial de atraer con más intensidad a los jóvenes que a los trabajadores de más edad. Por otra parte, existe una diferencia evidente entre las competencias en TIC relacionadas con el trabajo, que incluyen la gestión de datos y la edición asistida por ordenador, y la alfabetización digital comúnmente asociada a los jóvenes, como la mensajería y el uso recreativo de internet.

3.13 Además de las competencias CTIM, también es importante animar a las niñas a que estudien asignaturas relacionadas con la economía y la administración con el objetivo de prepararlas para puestos de liderazgo. Asimismo, es importante orientarlas para que aprendan capacidades empresariales y de gestión de riesgos y refuercen la confianza en sí mismas para evitar y combatir el síndrome de impostor <sup>(14)</sup>. Si se analiza la tipología del estrés de las mujeres, parece haber una tendencia hacia actitudes más extrovertidas que introvertidas en situaciones de estrés. Esto hace que las mujeres no busquen cargos expuestos debido al miedo a comentarios negativos de los demás, que se toman personalmente, no se sientan cualificadas si no cumplen (o superan) todos los criterios de una descripción de funciones, y no deseen ocupar un puesto solo por una «cuota». Ello suele estar relacionado con creencias y miedos (inconscientes). Si bien la mejora de las capacidades y competencias requiere medidas prácticas en cuanto a métodos de enseñanza y aprendizaje y a orientación profesional, estos objetivos también deberían estar conectados con el programa general de concienciación sobre la cultura de la igualdad de género de por vida.

3.14 Un aspecto específico que debe abordarse es el sesgo de género en la atención sanitaria, debido a la falta de investigación, la educación centrada en el hombre, el diagnóstico erróneo y el infratratamiento. El desconocimiento de las diferencias basadas en el sexo y el género en las distintas disciplinas médicas conduce fácilmente a un diagnóstico o una medicación incorrectos, porque los síntomas femeninos difieren de los masculinos, o porque las dosis de los medicamentos se basan en ensayos clínicos realizados principalmente en hombres. También hay una falta de investigación sobre las condiciones específicas de las mujeres, como la endometriosis y la menopausia, y de datos desglosados por género en la investigación, lo que dificulta la comprensión de los mecanismos detrás de los problemas de salud y obstaculiza los intentos de encontrar una respuesta adecuada a, por ejemplo, un mayor riesgo de que las mujeres desarrollen COVID-19 persistente.

---

<sup>(12)</sup> Reunión anual del Foro Económico Mundial en 2020.

<sup>(13)</sup> *Ibidem*.

<sup>(14)</sup> El fenómeno de impostor, esto es, un síndrome que hace que una persona se vea afectada por dudas sobre sus propias cualidades y capacidades, puede dificultar la solicitud de cargos de liderazgo o expuestos. En concreto, las personas muy reflexivas, que tienden a retraerse en circunstancias estresantes, tienen dificultades para tratar con personas que proyectan una fuerte confianza en sí mismas.

3.15 Para evitar el efecto negativo de la medicina sesgada sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, el CESE subraya que en todas las estrategias europeas de salud y farmacéuticas deben tenerse en cuenta y abordarse los sesgos de género y las diferencias basadas en el sexo. Además, debe respetarse plenamente el derecho de las mujeres a tomar decisiones autónomas sobre su propio cuerpo.

#### 4. Observaciones específicas: equilibrio entre vida profesional y vida privada

4.1 La igualdad de género en lo referente al equilibrio entre vida profesional y vida privada es muy importante para la economía y la sociedad, puesto que está estrechamente relacionada con el bienestar, el empleo en general y la participación en los mercados laborales, así como con las trayectorias profesionales y los puestos de trabajo tanto en el sector público como en el privado. Esto se aplica a diversas tareas y responsabilidades en las empresas, la administración y la toma de decisiones políticas.

4.2 El equilibrio entre vida profesional y vida privada resulta más problemático para las mujeres que para los hombres, porque las mujeres asumen en mayor proporción las tareas domésticas no remuneradas y los cuidados. Según el Índice de Igualdad de Género <sup>(15)</sup> <sup>(16)</sup>, la puntuación de la Unión ha descendido desde 2010 en el ámbito del tiempo, que mide la distribución de las tareas domésticas y los cuidados. Las importantes variaciones entre los Estados miembros reflejan las diferencias en los sistemas nacionales y las culturas familiares.

4.3 La pandemia ha incrementado la presión sobre las familias en lo que respecta al equilibrio entre vida profesional y vida privada. Esto ocurre especialmente entre las mujeres y las madres solteras, aunque, respecto del cuidado de los niños, existen indicios de que la brecha digital de género se ha reducido debido a que ambos progenitores teletrabajan <sup>(17)</sup>. El teletrabajo puede ofrecer muchas oportunidades para contribuir a la igualdad de género y una mejor coordinación puede suponer un valor añadido. Sin embargo, el CESE también ha advertido de la necesidad de evitar que el teletrabajo amplíe aún más el reparto desigual del trabajo en el hogar entre mujeres y hombres <sup>(18)</sup>. La pandemia ha afectado al equilibrio entre vida profesional y vida privada de las mujeres en diversos puestos, incluyendo empresarias, directivas y empleadas. No hay que olvidar que las mujeres tienen a menudo un sentimiento diferente de rendición de cuentas y responsabilidad cuando se trata de «cuidar a los demás».

4.4 Muchos factores relacionados con la igualdad de género dependen de la infraestructura social nacional, que desempeña un papel importante para conseguir una mayor participación en los mercados de trabajo y un mejor equilibrio entre vida profesional y vida privada. Los sistemas más evidentes incluyen el sistema asistencial, el permiso parental, el sistema escolar y las medidas de favorecimiento del empleo.

4.5 El CESE, reiterando propuestas anteriores <sup>(19)</sup>, considera importante que los Estados miembros apliquen la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de manera ambiciosa, eficaz y oportuna con el fin de ofrecer a las familias opciones apropiadas y más equitativas, incluida la promoción de un permiso parental mejor remunerado para ambos progenitores. Al mismo tiempo, la aplicación de la Directiva también debe tener en cuenta las necesidades de las empresas, en especial de las pymes.

4.6 El CESE subraya la necesidad de que los Estados miembros inviertan en diversas infraestructuras de cuidados, como la atención a la infancia, la atención extraescolar, la asistencia a las personas mayores y la atención a las personas con discapacidad, con el fin de garantizar la accesibilidad y asequibilidad para todos. El CESE pide a los Estados miembros a que, junto con los interlocutores sociales, elaboren instrumentos adecuados que ayuden a las familias a tener un acceso fácil y eficaz a los servicios de apoyo y de cuidados.

4.7 Además, se necesita un nuevo tipo de mentalidad a todos los niveles con el fin de mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada. En este caso, la clave es reducir y quebrar la concepción estereotipada de los roles familiares, así como las prácticas de empleo que fomentan la conciliación de la vida familiar y la vida profesional tanto para las mujeres como para los hombres.

#### 5. Observaciones específicas: liderazgo

5.1 Si bien la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo están garantizadas por la legislación, la participación igualitaria de mujeres y hombres en la dirección de las empresas está respaldada, no solo garantizando la igualdad de oportunidades, sino también por los beneficios económicos y sociales más amplios que aporta a través de su contribución a la ampliación de perspectivas, la creatividad y la competitividad <sup>(20)</sup>. A las empresas les interesa aprovechar la

<sup>(15)</sup> EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>

<sup>(16)</sup> Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

<sup>(17)</sup> Sevilla y Smith, 2020.

<sup>(18)</sup> DO C 220 de 9.6.2021, p. 13.

<sup>(19)</sup> DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

<sup>(20)</sup> Véase también DO C 318 de 23.12.2009, p. 15, y DO C 341 de 21.11.2013, p. 6.

formación superior y el talento de las mujeres favoreciendo la presencia de estas en los consejos de administración y en otros puestos de liderazgo. Esto requiere que se comprendan bien los beneficios de la diversidad, así como el impacto negativo para las personas y la sociedad en caso de no promover la diversidad en todos los ámbitos.

5.2 Aunque todavía hay mucho margen de mejora, el mayor avance por parte de la Unión en la puntuación del Índice de Igualdad de Género desde 2010 ha tenido lugar en el ámbito del poder, que mide los avances en la toma de decisiones políticas y económicas. La mejora más notable fue el incremento de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las principales empresas cotizadas. Esto explica la mayor parte del aumento general de la puntuación del Índice <sup>(21)</sup>.

5.3 Los medios para aumentar la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas varían entre los Estados miembros <sup>(22)</sup> y existen claras diferencias en cuanto a la situación actual y los progresos realizados a lo largo del tiempo. Algunos Estados miembros han adoptado cuotas nacionales obligatorias para las grandes empresas cotizadas, cuotas que van del 25 al 40 % <sup>(23)</sup>. Por otra parte, algunos Estados miembros superan la media de la Unión o han logrado importantes avances sin cuotas recurriendo a la autorregulación. En Francia, donde se aprobó una normativa al respecto en 2011, más del 40 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, y ocho países han superado el nivel de un tercio. Al mismo tiempo, hay algunos Estados miembros con una cuota inferior al 10 %. La cuota media en la Unión es de alrededor del 30 %.

5.4 Las diferencias también afectan a empresas individuales. Mientras que las empresas más importantes han mostrado avances considerables, se observan menos cambios en el segmento inferior de la clasificación de empresas <sup>(24)</sup>. También cabe señalar que, aunque los miembros de los consejos de administración suelen ser directivos ejecutivos, los países que muestran los mejores resultados en la cuota de mujeres que ocupan puestos de consejeras delegadas en las grandes empresas no parecen ser los mismos que los que obtienen los mejores resultados en cuanto a los miembros de los consejos de administración de las empresas <sup>(25)</sup>.

5.5 Por tanto, no parece haber una única explicación para las diferencias entre los Estados miembros. Esto es de esperar, dado que las diferencias en las tradiciones y culturas nacionales desempeñan un papel importante en el desarrollo de la igualdad de género. Apoyar el desarrollo positivo, compartir las prácticas recomendadas y aprender de las experiencias de los demás es sumamente importante.

5.6 El CESE también reitera sus conclusiones y recomendaciones al respecto <sup>(26)</sup>, y acoge con satisfacción el acuerdo político alcanzado recientemente entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, propuesta por la Comisión en 2012. El Comité pide a las instituciones de la UE que procedan sin demora a su puesta en práctica de manera rápida y eficiente. Los Estados miembros, en consulta con los interlocutores sociales, son los que mejor posicionados se encuentran para tomar la decisión sobre cuáles son las medidas prácticas más eficaces y adecuadas, teniendo en cuenta que son los propietarios de una empresa quienes deciden sobre la composición del consejo de administración.

5.7 El CESE considera importante fomentar el liderazgo de las mujeres mediante programas comunes para las directivas y las candidatas a los consejos de administración y a los puestos de alta dirección, así como a través de la formación y tutoría individuales <sup>(27)</sup>. Ello anima a las empresas a invertir en estos programas, que también podrían recibir financiación de la UE. La promoción de las mujeres a cargos directivos también debería ir acompañada de la igualdad de retribución con los hombres que ocupan puestos idénticos, de conformidad con el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo, que el CESE respalda plenamente.

<sup>(21)</sup> «EIGE Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020» (Informe estadístico de EIGE: equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas en 2020).

<sup>(22)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

<sup>(23)</sup> <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

<sup>(24)</sup> European Women on Boards <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

<sup>(25)</sup> Diferentes fuentes combinadas por la Cámara de Comercio de Finlandia, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

<sup>(26)</sup> DO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

<sup>(27)</sup> Un ejemplo excelente son los programas de formación y apoyo que ofrece WKÖ — [https://www.wko.at/service/Women\\_in\\_Business.html](https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html)



## 6. Observaciones específicas: emprendimiento

6.1 A la hora de promover el emprendimiento, se debe aprovechar todo el potencial de la creatividad y las capacidades femeninas. Las empresarias también han demostrado ser fuertes y resilientes ante la crisis y el caos <sup>(28)</sup>.

6.2 Las mujeres emprendedoras también se vieron gravemente afectadas por la pandemia y tuvieron que asumir de forma desproporcionada los cuidados, situación que se agravó por la falta de servicios de guardería y por los confinamientos. Sin embargo, muchas de ellas han conseguido convertir el nuevo contexto empresarial en una ventaja para sí mismas e inspirar a los demás, sobre todo a otras mujeres, para que también emprendan y pongan en marcha nuevos negocios. Esto tiene efectos positivos, como la creación de puestos de trabajo y el consiguiente bienestar.

6.3 Europa presenta una de las tasas más bajas de emprendimiento femenino en comparación con las mujeres de otras partes del mundo (5,7 %, frente a una media mundial del 11 %). Una de las explicaciones es que las mujeres de los países europeos cuentan con más opciones laborales, frente a las de otros lugares del mundo. No obstante, la falta de empleo sigue siendo la razón que se menciona con más frecuencia a la hora de crear una empresa, las mujeres en mayor proporción que los hombres <sup>(29)</sup>.

6.4 El acceso a la financiación es un requisito previo para el espíritu empresarial, y debe garantizarse la igualdad de acceso tanto en términos de financiación privada como de financiación pública. El CESE pide que se evalúen los criterios de la financiación pertinente, como el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, para promover la igualdad en el espíritu empresarial, así como para fomentar la inversión en proyectos que mejoren la igualdad de género, incluso en las infraestructuras digitales y de asistencia.

6.5 Las mujeres en Europa tienen muchas más probabilidades de tener menos empleados a su cargo (entre uno y cinco) si dirigen una empresa, o de trabajar por cuenta propia. Las mujeres de los grupos de mayor edad tienen más probabilidades de estar al frente de una empresa. Si bien las mujeres consideran que emprender es una opción atractiva y aunque, de media, tienen un nivel elevado de estudios, expresan un escaso interés por el emprendimiento en términos de identificar nuevas oportunidades de negocio, poseer las habilidades necesarias para poner en marcha una empresa y no tener miedo al fracaso <sup>(30)</sup>.

6.6 Junto con las razones culturales, los problemas para conciliar las exigencias laborales y familiares pueden generar este tipo de percepción. Por consiguiente, las emprendedoras pueden limitarse a determinados sectores y ser reacias a hacer crecer su negocio. Para fomentar el emprendimiento femenino, es necesario apoyar a las mujeres para que dejen de lado estas percepciones y factores restrictivos <sup>(31)</sup>. En consonancia con el programa de mejora de la legislación, la estrategia de alto nivel de la UE para garantizar que la legislación de la UE en general cumpla sus objetivos de la manera más eficaz y eficiente posible, pueden ofrecerse nuevos incentivos mediante medidas que simplifiquen los procedimientos administrativos y reduzcan los costes de cumplimiento, sin socavar el nivel de protección de la legislación pertinente <sup>(32)</sup>.

## 7. Observaciones específicas: refugiados ucranianos

7.1 La invasión rusa de Ucrania provocó una crisis humanitaria sin precedentes, incluida la llegada de cientos de miles de refugiados solicitantes de asilo (principalmente mujeres y niños) a los Estados miembros de la UE. Todos los Estados miembros, con el apoyo de la sociedad civil, están haciendo todo lo posible para atender y acoger a los refugiados e integrarlos en los mercados laborales, pero hay muchos retos que exigen soluciones mejor coordinadas <sup>(33)</sup>.

7.2 Dado que la mayoría de los refugiados son mujeres con hijos, el acceso a los servicios de asistencia social, guarderías y escuelas es el cuello de botella crítico que impide la integración de las mujeres en el mercado laboral. Además, la superación de la barrera lingüística, el reconocimiento de la educación y las cualificaciones de los refugiados y un rápido reciclaje y perfeccionamiento profesionales son elementos centrales de la integración. Asegurar los medios necesarios para el trabajo a distancia, como la conectividad a internet y los dispositivos, son también algunas de las herramientas necesarias para abordar esta cuestión.

<sup>(28)</sup> *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis*. Publicado por la Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

<sup>(29)</sup> *Ibidem*.

<sup>(30)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

<sup>(31)</sup> Véase también DO C 299 de 4.10.2012, p. 24.

<sup>(32)</sup> SME focus — Long-term strategy for the European industrial future. Departamento Temático de Políticas Económicas y Científicas y de Calidad de Vida, Dirección General de Políticas Interiores de la Unión, Parlamento Europeo. Autor: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776 — abril de 2020.

<sup>(33)</sup> Con arreglo a las propuestas de DO C 242 de 23.7.2015, p. 9.

7.3 El CESE pide un enfoque más coordinado entre los Estados miembros cuando pongan en práctica las *Orientaciones políticas para apoyar la inclusión de las personas refugiadas ucranianas en la educación: consideraciones, principios clave y prácticas* <sup>(34)</sup>. El CESE también pide a la Comisión que active todas las posibilidades de financiación potenciales, especialmente para los Estados miembros que reciben un gran número de refugiados.

7.4 Las mujeres durante la guerra y cuando huyen de los conflictos son más vulnerables a la explotación y los abusos sexuales. La violación se utiliza a menudo como arma de guerra. Para las mujeres ucranianas refugiadas, y en particular para las víctimas de violaciones, es fundamental tener acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los anticonceptivos, los anticonceptivos de emergencia, la realización de abortos seguros y el tratamiento de traumas psicológicos. Ninguna mujer debe ser obligada a seguir con un embarazo no deseado. La falta de estos servicios en los Estados miembros nunca debe ser motivo para impedir que abandonen un país inseguro. Todos los Estados miembros deben garantizar el acceso de todos los refugiados a estos servicios. En general, es necesario ofrecer de manera proactiva el tratamiento de traumas a todos los refugiados, ya que, de lo contrario, es el terreno de cultivo perfecto para los conflictos y las emociones negativas posteriores que suponen un coste enorme a los Estados. En este ámbito, se necesitan de forma urgente ofertas de apoyo híbridas que sean de fácil acceso, así como apoyar de forma significativa la financiación de las empresas emergentes que ofrezcan estos servicios.

7.5 Otra cuestión más que hay que abordar es el estado de vacunación de los refugiados, especialmente de los niños. Dado que la UE cuenta con programas de vacunación infantil bien desarrollados, se han eliminado muchas enfermedades peligrosas, como la poliomielitis, la viruela, algunos tipos de hepatitis, etc. Para preservar este logro, los Estados miembros deben movilizar sus sistemas sanitarios, y las directrices a nivel de la UE serán de gran ayuda en este proceso. Otras complicaciones se derivan del hecho de que en muchos Estados miembros el acceso a la asistencia social, por ejemplo a la guardería o a la escuela, está supeditado a que se haya completado el estado de vacunación.

7.6 Más adelante, la reconstrucción de Ucrania constituirá una oportunidad para mejorar la igualdad de género entre los ucranianos, mediante la construcción de infraestructuras educativas, sanitarias, sociales y digitales, entre otras.

Bruselas, 13 de julio de 2022.

*La Presidenta*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Christa SCHWENG

---

<sup>(34)</sup> <https://www.schooleducationgateway.eu/es/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

## ANEXO

La enmienda siguiente, que obtuvo al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fue rechazada en el transcurso de los debates (artículo 43.2 del Reglamento interno):

**ENMIENDA 1****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/731 Igualdad de género****Punto 3.5**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Si bien la participación de las mujeres en los mercados laborales ha aumentado en la última década, sigue existiendo una clara segregación de género <sup>(1)</sup>. Las desigualdades en el acceso a la educación y a las oportunidades económicas para las mujeres persisten, aunque Europa presenta los índices de desigualdad más bajos —con algunas diferencias entre Europa Occidental y Oriental— en comparación con otras partes del mundo <sup>(2)</sup>. El CESE también ha pedido que se adopten medidas rápidas para erradicar las brechas salarial y de pensiones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y sectores —en particular mediante medidas <b>vinculantes</b> de transparencia salarial <sup>(3)</sup>—, y subraya que la primera agrava la segunda, situación en la que las mujeres son especialmente vulnerables.</p> <p>Además, el contexto cultural y los estereotipos tradicionales condicionan las opciones laborales de las mujeres. Son muchas más las mujeres que trabajan, por ejemplo, en los sectores de la educación, los cuidados, la sanidad y los asuntos sociales en comparación con los hombres, mientras estos últimos copan sectores como la construcción y las industrias pesadas.</p> <p><sup>(1)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).  <sup>(2)</sup> Índice de desigualdad de género.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>	<p>Si bien la participación de las mujeres en los mercados laborales ha aumentado en la última década, sigue existiendo una clara segregación de género <sup>(1)</sup>. Las desigualdades en el acceso a la educación y a las oportunidades económicas para las mujeres persisten, aunque Europa presenta los índices de desigualdad más bajos —con algunas diferencias entre Europa Occidental y Oriental— en comparación con otras partes del mundo <sup>(2)</sup>. El CESE también ha pedido que se adopten medidas rápidas para erradicar las brechas salarial y de pensiones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y sectores —en particular mediante <b>la promoción de</b> medidas de transparencia salarial <sup>(3)</sup>—, y subraya que la primera agrava la segunda, situación en la que las mujeres son especialmente vulnerables.</p> <p>Además, el contexto cultural y los estereotipos tradicionales condicionan las opciones laborales de las mujeres. Son muchas más las mujeres que trabajan, por ejemplo, en los sectores de la educación, los cuidados, la sanidad y los asuntos sociales en comparación con los hombres, mientras estos últimos copan sectores como la construcción y las industrias pesadas.</p> <p><sup>(1)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).  <sup>(2)</sup> Índice de desigualdad de género.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>

**Resultado de la votación:**

A favor: 93

En contra: 114

Abstenciones: 12

---