

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos»

(Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo)

(2019/C 110/05)

Ponente: **Helena DE FELIPE LEHTONEN**

Consulta	Parlamento Europeo, 3.5.2018
Fundamento jurídico	Artículo 29, apartado 1, del Reglamento interno
Decisión del Pleno:	DD/MM/YYYY
Sección competente	Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	7.11.2018
Aprobado en el pleno	12.12.2018
Pleno n.º	539
Resultado de la votación	151/2/4
(a favor/en contra/abstenciones)	

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. Con el fin de mejorar la igualdad de género en los mercados laborales, el CESE considera necesario definir una **estrategia europea integrada y ambiciosa** para abordar los obstáculos sistémicos y estructurales y la creación de políticas, medidas y programas de financiación de la UE adecuados para la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo así una independencia económica más igualitaria entre mujeres y hombres. Esto también contribuiría a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales.

1.2. El presente dictamen reitera la necesidad de **seguir abordando algunos retos bien establecidos**, como la brecha salarial entre hombres y mujeres y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, sobre los cuales el CESE ya ha emitido dictámenes ⁽¹⁾.

1.3. El CESE considera que se requieren esfuerzos adicionales para hacer frente a la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres. Respalda plenamente el objetivo de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial de trabajar para reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres de aquí a 2030. Lamenta la escasa aplicación de la Recomendación de la Comisión Europea sobre la transparencia salarial de 2014, e insta a los Estados miembros y a la UE a que adopten medidas apropiadas para aplicarla cuanto antes.

1.4. El CESE recuerda que la transparencia salarial está llamada a desempeñar un papel importante en la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres ⁽²⁾. Recomienda la adopción de sistemas salariales neutros en materia de género con el fin de fomentar un enfoque imparcial para la retribución y la contratación.

1.5. El CESE está de acuerdo en que es necesario reforzar las medidas destinadas a reducir la segregación horizontal de género en la educación, la formación y el mercado laboral. Hay que llevar a cabo campañas de sensibilización y otras acciones para combatir los estereotipos de género y la segregación en la educación y la formación y a la hora de adoptar decisiones profesionales, aprovechando plenamente las nuevas tecnologías. Mejorar las condiciones salariales y laborales en los sectores en los que predominan las mujeres podría incitar a un mayor número de hombres a trabajar en esos sectores.

⁽¹⁾ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44, DO C 262 de 25.7.2018, p. 101.

⁽²⁾ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

1.6. Deben dedicarse más esfuerzos a la integración en el mercado laboral y el empoderamiento de las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, teniendo en cuenta un enfoque intersectorial ⁽³⁾.

1.7. El CESE aprecia los esfuerzos realizados por la Comisión para supervisar más de cerca la atención a la infancia y la asistencia de larga duración en el marco del Semestre Europeo. Este aspecto ha de seguir siendo prioritario a medio y largo plazo. El CESE está a favor de iniciar una nueva reflexión con los Estados miembros sobre los objetivos de Barcelona 2002 en materia de atención a la infancia, con el fin de lograr que los objetivos sean más ambiciosos y ampliar el enfoque para que abarque el cuidado de otras personas a cargo.

1.8. El CESE insta al Parlamento y al Consejo a que introduzcan **indicadores nuevos y adecuados** en los Fondos Estructurales europeos futuros, para supervisar mejor la contribución financiera de la UE a los distintos servicios asistenciales y la igualdad de género.

1.9. El CESE acoge con satisfacción la propuesta relativa al FSE+ en el marco financiero plurianual para 2021-2027, que tiene como objetivo específico apoyar la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral por medio de acciones para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y el acceso a servicios de atención a la infancia y otros servicios asistenciales. Sin embargo, considera que la financiación de la UE debería asignarse teniendo más en cuenta la dimensión de género y que la igualdad de género debería fijarse como un objetivo independiente, en lugar de fusionar en un solo objetivo la igualdad de género, la lucha contra la discriminación y la lucha contra el racismo.

1.10. El CESE también acoge favorablemente el programa InvestEU para 2021-2027, que apoya las inversiones en infraestructuras sociales. El CESE insta al Parlamento y al Consejo a que apoyen firmemente esta nueva oportunidad para acometer las inversiones que resulten necesarias en materia de atención a la infancia (y asistencia posescolar).

1.11. El emprendimiento femenino está quedando rezagado y debe fomentarse para aprovechar el enorme potencial de la economía digital y las innovaciones tecnológicas. Hay que mejorar el acceso a la financiación y facilitar las transiciones entre las categorías de empleo.

2. Antecedentes y retos

2.1. La elaboración del presente dictamen del CESE responde a la solicitud del Parlamento Europeo de un dictamen exploratorio sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos». A petición del Parlamento, este dictamen examina el impacto de las medidas esbozadas en la Recomendación de la Comisión sobre *el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia* y la necesidad de adoptar nuevas medidas para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

2.2. El artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del TUE, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, reconocen que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundamentales de la Unión y, como tal, constituye una tarea importante. El pilar europeo de derechos sociales consagra la igualdad de género y la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor como uno de los veinte principios esenciales para unos mercados laborales y sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente.

2.3. La Unión Europea y los Estados miembros han venido fomentando la igualdad de género en el mercado laboral mediante una combinación de instrumentos legislativos y no legislativos, recomendaciones, orientaciones en relación con las políticas y apoyo financiero. En su Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, la Comisión Europea confirmó las prioridades que deben abordarse: la misma independencia económica para mujeres y hombres, la igualdad de retribución para un mismo trabajo y la igualdad en la toma de decisiones, la dignidad, la integridad, la eliminación de la violencia de género y el fomento de la igualdad de género más allá de la UE.

2.4. En 2017, la tasa de empleo femenino siguió aumentando a un ritmo lento pero continuo, al igual que en el caso de los hombres, y alcanzó el récord del 66,5 % frente al 78,1 % de los hombres. Sin embargo, la disparidad de empleo entre mujeres y hombres, que se sitúa en el 11,5 pp, no ha variado desde 2013. Además, es improbable que se logre la meta de la UE para 2020 de alcanzar una tasa de empleo del 75 % de las mujeres y los hombres. La puntuación en el Índice de Igualdad de Género subió de 62 puntos en 2005 a 65 puntos en 2012, pero solo a 66,2 puntos en 2015, debido en parte a la crisis. En varios Estados miembros, las medidas para luchar contra la crisis no tuvieron en cuenta de manera adecuada el impacto negativo en la igualdad de género.

⁽³⁾ DO C 367 de 10.10.2018, p. 20.

2.5. A pesar de los avances generales en materia de igualdad de género en los mercados laborales europeos, persisten desigualdades entre mujeres y hombres. La segregación horizontal y vertical es un factor importante que contribuye a la brecha de género no ajustada en los ingresos brutos por hora, que actualmente se sitúa en torno al 16 %. La brecha se ve agravada por el predominio de las mujeres en trabajos a tiempo parcial y en sectores laborales peor retribuidos, así como en su mayor recurso a regímenes de permiso parental, lo que genera interrupciones en la actividad profesional, un menor progreso profesional y menos derechos devengados de pensión.

2.6. La actual brecha de empleo entre hombres y mujeres representa una pérdida económica y social importante para la UE, que se calcula en 370 000 millones EUR anuales. Con el reto demográfico y la disminución de la población en edad de trabajar, Europa necesita aprovechar plenamente el potencial que representa el conjunto de las mujeres en el mercado laboral, teniendo en cuenta la intersección de la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión, el sexo, la discapacidad o la condición de refugiado o migrante, que pueden constituir obstáculos específicos para su participación en el mercado laboral.

2.7. Mientras que las mujeres tienden a predominar en trabajos con salarios más bajos y de menor cualificación, así como en sectores como la asistencia sanitaria, los servicios sociales, la educación, la administración pública y el comercio al por menor, los hombres tienen una mayor representación en la ingeniería, la construcción y el transporte. Cada vez faltan más hombres en profesiones del sector «SEB» (sanidad, educación y bienestar social), una tendencia que se ve reforzada por la falta de modelos de referencia y unas condiciones de trabajo y remuneración que a menudo son menos atractivas. Lo mismo sucede con las mujeres, que están infrarrepresentadas en las profesiones de los sectores CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). En 2016, solo el 17 % de los especialistas en TIC en la UE eran mujeres.

2.8. Mientras se está debatiendo en el Consejo la nueva legislación de la UE (Directiva sobre conciliación de la vida familiar y profesional), las mujeres siguen padeciendo el fenómeno de la «sanción por maternidad» en el trabajo, en particular, durante el embarazo y después de haber dado a luz, lo cual sigue siendo un problema en muchos Estados miembros. La brecha de empleo es especialmente elevada en el caso de madres y mujeres con responsabilidades familiares. En 2016, más del 19 % de las mujeres inactivas se encontraban en esa situación porque tenían que cuidar de niños o adultos. De media, la tasa de empleo de las mujeres con un hijo menor de seis años es un 9 % inferior a la de mujeres sin hijos, una diferencia que aumenta hasta el 30 % en algunos países.

2.9. El CESE expresa su gran preocupación por la magnitud del acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo y por el hecho de que se está generalizando el ciberacoso contra las mujeres. Recuerda la necesidad de mejorar la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁽⁴⁾ por la que se prohíbe el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo⁽⁵⁾.

2.10. El CESE pide, asimismo, que se adopten medidas integradas y específicas dirigidas a las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, ya que a menudo encuentran mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo. Destaca la necesidad de un enfoque intersectorial, con el fin de aumentar las oportunidades en el mercado laboral de las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación.

2.11. El emprendimiento femenino aún está poco desarrollado. Aunque las mujeres constituyen el 52 % del total de la población europea, son apenas el 34,4 % de los trabajadores por cuenta propia de la UE y el 30 % de los emprendedores de empresas emergentes. La situación de las trabajadoras por cuenta propia es peor que la de los trabajadores por cuenta propia: el 76,3 % de las trabajadoras por cuenta propia en la EU-28 no tienen empleados, en comparación con el 69 % de los hombres. Por lo tanto, los hombres son con mayor frecuencia empresarios con empleados, mientras que las mujeres tienden más a ser trabajadoras por cuenta propia sin empleados y con un mayor riesgo de renta baja. La creatividad y el potencial emprendedor de las mujeres son una fuente infrautilizada de crecimiento económico y empleo que debe seguir desarrollándose para crear empresas de éxito.

2.12. El trabajo a tiempo parcial puede ser una herramienta valiosa para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres trabajan más a menudo que los hombres a tiempo parcial (representan más del 70 % de los trabajadores a tiempo parcial) y se ha documentado un aumento del número de mujeres en empleos peor remunerados (venta al por menor, limpieza y asistencia). Los niveles de trabajo a tiempo parcial

⁽⁴⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽⁵⁾ DO C 351 de 15.11.2012, p. 12; DO C 242 de 23.7.2015, p. 9; DO C 367 de 31.7.2018, p. 20.

involuntario, tanto para las mujeres como para los hombres, siguen siendo preocupantes. El objetivo de la Estrategia Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 % solo podrá alcanzarse por medio de una estrategia integrada, compuesta por una combinación coherente de políticas y medidas que fomenten la participación en el mercado laboral, creen empleos de calidad, garanticen la igualdad de trato en el empleo y promuevan un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre los progenitores y las personas que cuidan a otros familiares a cargo.

3. Ámbitos de actuación para lograr la igualdad de género en los mercados laborales europeos

3.1. Abordar la transparencia salarial para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres

3.1.1. La brecha salarial entre mujeres y hombres es uno de los obstáculos más persistentes tanto a la igualdad de género en el mercado laboral y en la sociedad como al crecimiento económico. El CESE respalda plenamente la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), una iniciativa mundial dirigida por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE, en la que participan gobiernos, empresarios, sindicatos y sociedad civil con el objetivo de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres para 2030. El CESE pide a la UE que intensifique su acción para garantizar que las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UE se reduzcan de aquí a 2030.

3.1.2. El CESE reitera sus recomendaciones con respecto al Plan de Acción europeo para atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres⁽⁶⁾. El CESE reconoce que la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de género (refundición) y la Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres han sido fundamentales para reducir la brecha salarial de género y siguen siendo válidas. No obstante, hay que redoblar los esfuerzos. El informe de la Comisión de 2013 sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE concluyó que la aplicación práctica de las disposiciones relativas a la igualdad de retribución en los Estados miembros es uno de los ámbitos más problemáticos de la Directiva.

3.1.3. La EPIC ha declarado que la falta de transparencia salarial desempeña un papel importante en las diferencias salariales entre mujeres y hombres y que una mayor transparencia salarial puede contribuir a reducir estas diferencias. La transparencia salarial está llamada a desempeñar un importante papel en la lucha contra la posible discriminación salarial. El CESE expresa su preocupación por la escasa aplicación de la Recomendación de 2014 sobre la transparencia salarial. Aunque la mayoría de los Estados miembros han adoptado algunas medidas destinadas a aumentar la transparencia salarial, una tercera parte carece de cualquier disposición en este sentido. El CESE insta a los Estados miembros a que intensifiquen la aplicación de la Recomendación, por ejemplo, promoviendo la posibilidad de que las personas soliciten información sobre los niveles salariales, o fomentando que los empleadores de empresas con un tamaño determinado informen sobre los salarios o realicen auditorías salariales, contribuyendo así a la adopción de un enfoque equitativo en materia de contratación y remuneración. Asimismo, debe tenerse en cuenta la necesidad de respetar plenamente la intimidad —los datos— de los trabajadores y las relaciones laborales en sentido amplio.

3.1.4. A fin de aplicar el principio de igualdad de retribución y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, se necesitan mejores sinergias entre las diferentes medidas disponibles. Entre estas medidas, se recomienda encarecidamente la adopción de sistemas salariales neutros en materia de género, ya que fomentan un enfoque imparcial para la contratación y la remuneración.

3.1.5. Los interlocutores sociales son los más indicados para reconsiderar el valor de las competencias y las profesiones. El diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para alcanzar este objetivo y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

3.1.6. A nivel europeo, la cuestión de la brecha salarial entre hombres y mujeres también se aborda en el marco del Semestre Europeo. En 2017, esta cuestión se puso de relieve en los informes por país de nueve Estados miembros. Se dirigieron recomendaciones específicas por país a doce Estados miembros, centradas en las inversiones en atención a la infancia y desincentivos fiscales, así como en otras medidas relacionadas con la brecha salarial entre hombres y mujeres.

⁽⁶⁾ DO C 262 de 25.7.2018, p. 101.

3.1.7. Se ha de prestar especial atención a la sensibilización por lo que respecta a los prejuicios inconscientes o el refuerzo de la brecha salarial en la contratación o los ascensos. En la búsqueda de soluciones adecuadas, el apoyo de las organizaciones de las empresas, junto con la cooperación entre los interlocutores sociales, las autoridades y los organismos de igualdad, también es importante para la reducción de la brecha salarial de género.

3.2. Educación, segregación y estereotipos

3.2.1. La segregación horizontal en la educación, la formación y el mercado laboral, que persiste como consecuencia de los estereotipos y las barreras existentes en el mercado laboral, **debe abordarse** ya desde la infancia. Existe un fuerte vínculo entre esta segregación y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Debe hacerse mayor hincapié en la tendencia infravalorar determinadas profesiones, incluso en puestos directivos. Mejorar las condiciones salariales y laborales en los sectores en los que predominan las mujeres podría incitar a un mayor número de hombres a trabajar en esos sectores, contribuyendo así a luchar contra la segregación laboral por motivos de género.

3.2.2. A pesar del mayor logro de las mujeres en la educación, estas se enfrentan a numerosas barreras para hacer carrera en determinados sectores dominados por hombres, como las TIC. Incluso si algunas niñas deciden estudiar materias CTIM, solo el 10 % de las mujeres desarrollan una carrera profesional en estos sectores. Esto requiere un mayor énfasis en la lucha contra la segregación y los estereotipos en la educación, así como una mejor promoción del sector entre las mujeres.

3.2.3. La ausencia de hombres en el sector SEB (sanidad, educación y bienestar social) está adquiriendo proporciones preocupantes. Además, el CESE pide que se organicen campañas de sensibilización y que se promuevan modelos de referencia, a nivel nacional y de la UE, para fomentar las profesiones en los sectores de las TIC y CTIM entre las mujeres, y las profesiones en el sector SEB entre los hombres.

3.3. Unos servicios asistenciales para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada

3.3.1. La conciliación de la vida profesional, privada y familiar es uno de los principales desafíos para los progenitores y las demás personas con responsabilidades familiares. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada, ya que, por lo general, recae sobre ellas la responsabilidad de cuidar de familiares a cargo. Lograr un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada es especialmente difícil para los hogares formados por una sola persona y las personas pertenecientes a grupos vulnerables. El CESE acoge con satisfacción la iniciativa de la Comisión de aumentar la participación de las personas con hijos en el mercado laboral y ayudarles a lograr un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

3.3.2. La consecución del objetivo del reparto de las responsabilidades parentales y de otras responsabilidades familiares es importante para una participación equitativa en el mercado laboral ⁽⁷⁾. El nivel de aceptación de los permisos parentales y de paternidad entre los padres es más bien bajo, y solo suelen solicitarlos si están remunerados. Es esencial adoptar medidas que animen a los hombres a participar más en la vida familiar, abordando al mismo tiempo los posibles costes y los esfuerzos organizativos para las empresas, especialmente las pequeñas empresas y las microempresas.

3.3.3. Habida cuenta de que las responsabilidades familiares son uno de los principales motivos de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral, los objetivos de Barcelona son de crucial importancia, si bien no se han alcanzado suficientemente. Las pruebas demuestran una correlación positiva entre los servicios de atención a la infancia y la tasa de empleo femenino. El CESE lamenta que, más de quince años después de su adopción, los objetivos de Barcelona solo hayan sido alcanzados por un número tan reducido de países, por lo que pide que se estudie la posibilidad de proceder a una revisión que permita establecer metas más ambiciosas a modo de incentivo para fomentar la igualdad de género.

La asequibilidad y accesibilidad de la atención a la infancia y otros servicios asistenciales siguen siendo un reto, especialmente para las familias con bajos ingresos. Por lo tanto, es importante contar con una buena combinación de servicios asistenciales de calidad, tanto públicos como privados. Además, el horario de apertura de los servicios de atención a la infancia sigue siendo un verdadero obstáculo para los progenitores que trabajan.

⁽⁷⁾ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

3.3.4. El CESE también llama la atención sobre la necesidad de servicios asistenciales extraescolares para los hijos de las personas que trabajan. Estos servicios deben estar disponibles en aquellos países en los que las clases acaban temprano y los progenitores trabajan a tiempo parcial para poder ocuparse de sus hijos. Debe haber más información disponible para entender la magnitud y las consecuencias de este problema estructural de igualdad de género en el mercado laboral.

3.3.5. El crecimiento del sector asistencial, que presenta un gran potencial laboral desaprovechado, requiere especial atención debido al persistente problema de la segregación de género y, en muchos casos, a las malas condiciones de trabajo y los bajos salarios. Como ya ha solicitado el CESE, es necesario recopilar datos pertinentes sobre los diferentes aspectos de los sistemas de atención remunerada y las preferencias en Europa. Esto debería incluir la rápida expansión de los servicios de asistencia a domicilio y el caso específico de los cuidadores domésticos internos⁽⁸⁾, muchos de los cuales son trabajadores transfronterizos o inmigrantes de terceros países que se quejan de condiciones de trabajo deficientes y salarios bajos. El CESE insta a la Comisión Europea a que adopte una estrategia integrada para el sector asistencial.

3.3.6. El CESE valora positivamente los esfuerzos realizados por la Comisión para supervisar más de cerca la atención a la infancia y los cuidados de larga duración en el marco del Semestre Europeo y las recomendaciones específicas por país dirigidas a los Estados miembros.

3.4. *Financiar la igualdad de género: el marco financiero plurianual*

3.4.1. El CESE acoge con satisfacción la propuesta relativa al FSE+ en el marco financiero plurianual para 2021-2027, que tiene como objetivo específico la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral por medio de acciones para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y el acceso a servicios de atención a la infancia. El CESE anima a las instituciones de la UE y a los Estados miembros a que acepten su recomendación de que el FSE+ apoye la igualdad de género⁽⁹⁾.

3.4.2. El CESE considera que la financiación de la UE debería asignarse atendiendo a un planteamiento más sensible a los aspectos de género. El CESE teme que la fusión de los objetivos de igualdad de género, lucha contra la discriminación y lucha contra el racismo en un único objetivo socave su visibilidad y la claridad de los importes asignados a cada uno de ellos. Debería emprenderse una reflexión sobre la mejor manera de abordar esta cuestión.

3.4.3. El CESE destaca la necesidad de invertir en servicios e instalaciones de asistencia de alta calidad, asequibles y accesibles para todos. La propuesta de la Comisión para el FSE+ es un paso en el sentido correcto ya que se realizarán más inversiones en la atención a la infancia. Esta financiación debería seguir fomentándose sobre la base de buenas prácticas que deberá recopilar la Comisión Europea.

3.4.4. El CESE también acoge favorablemente el programa InvestEU como parte del marco financiero plurianual para 2021-2027 y su prioridad de impulsar las inversiones en infraestructuras sociales, que podrían tener un impacto positivo en la igualdad de género.

3.4.5. El CESE manifiesta su preocupación por la ausencia de un mecanismo de evaluación del modo en que los Estados miembros han utilizado los fondos de la UE para apoyar la prestación de servicios de asistencia. Esta cuestión deberá abordarse en los próximos programas de financiación mediante la introducción de indicadores nuevos y adecuados para los Estados miembros en los Fondos Estructurales futuros, incluido el FSE+, a fin de supervisar mejor la contribución financiera de la UE a los distintos servicios asistenciales y a la igualdad de género.

3.5. *Sistemas fiscales y de prestaciones*

3.5.1. Según los datos disponibles, las mujeres se enfrentan a menudo a importantes desincentivos económicos cuando acceden al mercado laboral o desean trabajar más, es decir, el modo en que están establecidos los sistemas fiscales y de prestaciones puede actuar como elemento disuasorio para la segunda fuente de ingresos familiares, que suele ser la mujer. Como consecuencia directa de ello, las cotizaciones a los sistemas de pensiones son más bajas o nulas, lo que a su vez se traduce en una pensión más reducida e, incluso, en pobreza.

⁽⁸⁾ DO C 487 de 28.12.2016, p. 7.

⁽⁹⁾ Véase el Dictamen del CESE sobre el «Fondo Social Europeo +» (DO C 62 de 15.2.2019, p. 165).

3.5.2. El Semestre Europeo ya ha hecho hincapié en la necesidad de adaptar los sistemas fiscales y de prestaciones a fin de evitar fuertes desincentivos para la segunda fuente de ingresos familiares que quiera aceptar un empleo o trabajar más. Será necesario un estrecho seguimiento de la evolución en los Estados miembros.

3.6. *Emprendimiento femenino*

3.6.1. El emprendimiento puede ser una oportunidad para la independencia económica de las mujeres, con empleos de calidad y carreras de éxito, que pueden sacar a las mujeres de la pobreza y la exclusión social, contribuyendo al mismo tiempo a una representación de género más equilibrada en los procesos decisivos. El emprendimiento femenino debe apoyarse mejorando el acceso a las medidas ⁽¹⁰⁾ de protección social y la calidad de las mismas e integrando la educación empresarial en la enseñanza y la formación.

3.6.2. En lo que respecta a la actividad autónoma, las mujeres son con mayor frecuencia trabajadoras por cuenta propia que se enfrentan a un riesgo más elevado de pobreza en situación de empleo, mientras que los hombres tienden más a ser dueños de empresas con empleados. Las mujeres también se enfrentan a un mayor número de barreras estructurales en todo lo relacionado con el acceso a la financiación, los estereotipos y la falta de confianza. Hay que acabar con estos obstáculos. La tutoría de inversores providenciales y las nuevas formas de financiación pueden ser útiles para superar las barreras. Se han de fomentar y diseminar de forma más activa las herramientas existentes en las organizaciones empresariales.

3.7. *Economía digital*

3.7.1. Los cambios en el mercado laboral, propiciados por la globalización, los avances tecnológicos y el cambio demográfico, ofrecen nuevas perspectivas a empleados y emprendedores por igual. Los sectores emergentes y en crecimiento (por ejemplo, las TIC, la economía verde, la Industria 4.0 y el comercio electrónico) pueden ofrecer numerosas oportunidades de empleo bien remunerado a las mujeres. El CESE también ha hecho hincapié en el problema de la brecha digital de género, que plantea una serie de retos que deben abordarse. También ha formulado recomendaciones para superar los desequilibrios relacionados con el sistema educativo y el mercado laboral ⁽¹¹⁾.

3.7.2. Con el fin de garantizar que las mujeres y los hombres pueden operar con confianza en la economía digital es necesaria una mayor claridad de la situación a nivel nacional en materia de derechos y de prestaciones y obligaciones de seguridad social, tanto en contratos de trabajo como entre empresas. La educación y la formación deben ocupar un lugar central en las estrategias para fomentar las carreras en los ámbitos de las TIC, las CTIM y la economía verde entre las mujeres; además, es necesario integrar la perspectiva de género en la Estrategia para el Mercado Único Digital.

3.8. *Mejor cooperación entre todos los actores*

3.8.1. El papel de los interlocutores sociales en la negociación de convenios colectivos es una herramienta importante para abordar las múltiples dimensiones de la igualdad de género y la igualdad salarial en los mercados laborales europeos. A escala de la UE, los interlocutores sociales adoptaron en 2005 un marco de acción en favor de la igualdad de género, seguido de acciones conjuntas a nivel nacional para abordar los roles de género, promover la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones, respaldar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres. En 2008, revisaron su Acuerdo de 1996 sobre el permiso parental (Directiva 2010/18/UE del Consejo ⁽¹²⁾) y en 2012 desarrollaron una serie de herramientas para mejorar la igualdad de género en la práctica.

3.8.2. Las organizaciones de la sociedad civil también pueden aportar una contribución valiosa a la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, en particular, para los grupos vulnerables.

3.8.3. El CESE pide que se elabore una estrategia renovada y ambiciosa a escala de la UE para lograr la igualdad de género en los mercados laborales europeos, que deberá enmarcarse de manera coherente en cualquier futura estrategia europea de empleo, en el pilar europeo de derechos sociales y en la dimensión europea de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Bruselas, 12 de diciembre de 2018.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Luca JAHIER

⁽¹⁰⁾ DO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

⁽¹¹⁾ DO C 440 de 6.12.2018, p. 37.

⁽¹²⁾ OJ L 68 de 18.3.2010, p. 13.