



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 16 de mayo de 2014 (04.06)
(OR. en)**

9711/14

**SOC 354
EGC 21
EMPL 71**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a parte)
A:	Consejo (EPSCO)
N.º doc. prec.:	8676/14 SOC 354 EGC 21 EMPL 71
Asunto:	La mujer y la economía: Independencia económica desde la perspectiva del trabajo a tiempo parcial y el trabajo autónomo - Proyecto de conclusiones del Consejo

1. La Presidencia ha elaborado el proyecto adjunto de Conclusiones del Consejo sobre el tema "La mujer y la economía: Independencia económica desde la perspectiva del trabajo a tiempo parcial y el trabajo autónomo".
2. Las Conclusiones se basan en un informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género sobre el "Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros de la UE: La mujer y la economía."¹
3. El presente ejercicio se realiza en el contexto de la actuación consecutiva a la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas de 1995 sobre la Mujer.

¹ 8676/14 ADD 1.

4. El Comité de Representantes Permanentes ha llegado a un acuerdo sobre el texto adjunto de las Conclusiones.

 5. Se invita al Consejo a:
 - adoptar el proyecto de Conclusiones en una de sus próximas sesiones con arreglo al texto adjunto; y a
 - decidir que conste en el acta de dicha sesión la declaración recogida en la adenda 1 a la presente nota.
-

**La mujer y la economía:
Independencia económica desde la perspectiva del trabajo a tiempo parcial y el trabajo
autónomo**

Proyecto de Conclusiones del Consejo

OBSERVANDO QUE

1. La igualdad es uno de los valores en los que se funda la Unión, y el cometido de promover la igualdad entre mujeres y hombres y el objetivo de promover dicha igualdad en todas las actividades de la Unión están consagrados en los Tratados.²
2. La Carta de los Derechos Fundamentales declara que "la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución."
3. En el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)³ adoptado en marzo de 2011, el Consejo reiteró su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en los Tratados, y en particular de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020.
4. **RECORDANDO** que las políticas de igualdad de género son esenciales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, y que es necesario un nuevo impulso con el fin de reafirmar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, y **REAFIRMANDO** la necesidad de reforzar la gobernanza mediante la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.
5. **RECONOCIENDO** que el reciente enfriamiento de la economía ha planteado desafíos sin precedentes para muchos Estados miembros y para el conjunto de la Unión Europea, y dado lugar a una contracción de los servicios públicos y una reducción de la financiación y los recursos en muchos Estados, también en ámbitos que son importantes para la consecución de la igualdad entre los sexos.

² Artículo 2 y apartado 3 del artículo 3 del TUE y artículo 8 del TFUE.

³ DO C 155 de 25.5.2011, p. 10.

6. **OBSERVANDO** que la coyuntura desfavorable ha afectado a las mujeres y a los hombres de maneras diferentes en los Estados miembros, en función de las estructuras y las circunstancias económicas nacionales, especialmente en materia de empleo, y que el desempleo o el subempleo tienen repercusiones adversas en el bienestar de la persona y de su familia, en el riesgo de pobreza y exclusión social, y en los derechos de seguridad social, incluidas las pensiones.
7. **CELEBRANDO** que en las recomendaciones específicas por países que forman parte del proceso del Semestre Europeo se haya hecho hincapié en cuestiones relacionadas con la igualdad entre los sexos, así como la labor del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social en tal sentido; dicha labor se encamina al logro de los objetivos de crecimiento inteligente, sostenible e integrador para Europa y de independencia económica para sus mujeres.
8. **TENIENDO PRESENTE** el vínculo que cabe establecer entre las tensiones financieras de los hogares y la violencia doméstica ejercida contra las mujeres, según lo revela el estudio sobre la violencia contra la mujer en la UE realizado recientemente por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y señalando que la independencia económica y la autonomización de la mujer es un requisito previo para que las mujeres puedan ejercer control sobre sus vidas inclusive cuando se hallen en relaciones de carácter abusivo.

OBSERVANDO QUE:

9. El elevado nivel de desempleo actual plantea un desafío urgente a la UE, también en el contexto de la aplicación de la Estrategia Europa 2020. Los datos relativos a la UE-28 muestran que al finalizar 2013, más de 13,6 millones de hombres y de 11,6 millones de mujeres carecían de empleo en toda la UE. Ello representa una tasa media de desempleo del 10,7% para los hombres y del 10,8% para las mujeres, aunque estas tasas son más elevadas en algunos Estados miembros. El nivel elevado de desempleo es perjudicial para la cohesión social y dificulta el crecimiento económico.

10. El fomento de la igualdad de los sexos en el mercado laboral resulta esencial para alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 75% para los hombres y mujeres de edades comprendidas entre 20 y 64 años establecido en la Estrategia Europa 2020. Para ello, la Unión deberá afrontar el reto del desempleo de los dos sexos, incluido el paro juvenil, el desempleo de las personas mayores y el desempleo de larga duración, y animar a la reinserción en el mercado de trabajo de las mujeres de todas las edades que se han apartado del mismo, en muchos casos para atender a los hijos y otras personas en situación de dependencia.
11. Aún hoy, las mujeres en la UE reciben una retribución, por hora trabajada, inferior a la de los hombres en un 16% como promedio. La brecha salarial de género refleja las desigualdades entre los sexos y la discriminación que afrontan las mujeres en el mercado laboral, y constituye un factor disuasorio para la búsqueda de empleo. El único modo de hacer frente a la brecha salarial de género consiste en abordar los factores subyacentes por medio de un enfoque holístico, que incluya medidas sobre transparencia de género, y a través de actividades de sensibilización, como Días de la Igualdad Salarial.
12. La Estrategia Europa 2020 presenta una serie de ámbitos prioritarios de crecimiento, entre los que se cuentan el del sector sanitario y los de la ciencia y la tecnología. Si se pretende aprovechar plenamente el potencial de crecimiento de Europa en estos sectores, es importante superar los estereotipos de sexo y combatir la segregación educativa y laboral.
13. La emancipación económica de la mujer puede conseguirse bien por medio del empleo o bien por medio del trabajo autónomo. La creación de empresas y el trabajo autónomo pueden ofrecer a las mujeres un modo de conciliar las responsabilidades familiares y la participación en la economía. La Directiva 2010/41/UE ha mejorado sustancialmente la protección de las mujeres que trabajan por cuenta propia y la de los cónyuges o parejas de hecho de los trabajadores que ejercen una actividad autónoma, al sentar su derecho a la protección social, incluida la prestación por maternidad, cuando exista un sistema nacional de protección social de los trabajadores autónomos. La Directiva 2010/41/CE faculta asimismo a los Estados miembros para que adopten medidas de actuación positiva destinadas a garantizar la total igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, entre otros medios a través del fomento de la creación de empresas por parte de las mujeres.

14. La Directiva 97/81/CE establece un marco para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y la mejora de la calidad de esta modalidad de trabajo, contribuyendo a la organización flexible del horario de trabajo de tal modo que se tengan en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores. El trabajo a tiempo parcial puede constituir una vía de acceso al mercado laboral, particularmente para las personas más alejadas de este, o un modo de mantenerse integrados en el mercado laboral; así pues, el trabajo a tiempo parcial puede constituir un modo de facilitar la participación en el mercado de trabajo y de respaldar el crecimiento económico. Puede brindar además la oportunidad para que tanto las mujeres como los hombres mejoren su bienestar y el equilibrio entre la vida profesional y familiar, y contribuir a una sociedad con más igualdad entre los sexos, especialmente si se combina con un reparto más equitativo de las responsabilidades de atención a personas dependientes y trabajo doméstico.

15. En toda Europa, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial. Este tipo de trabajo se asocia con frecuencia a ingresos más bajos, en especial para los trabajadores cuyas horas de trabajo están reducidas sustancialmente en comparación con la jornada completa. Ello da lugar a un incremento del riesgo de pobreza de las personas con empleo. Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial, combinado con interrupciones de la carrera profesional para atender a los hijos y a otras responsabilidades familiares, puede dar lugar a una reducción de los ingresos a lo largo de toda la vida laboral, en comparación con el trabajo en régimen de jornada completa, que puede a su vez repercutir en la cotización para pensiones de las mujeres en su vejez, dando lugar a una brecha de género de las pensiones al llegar la jubilación. El trabajo a tiempo parcial se asocia igualmente con oportunidades más limitadas de promoción profesional, formación y educación. No basta crear empleo para las mujeres: es menester asimismo velar por que las mujeres, tanto si trabajan en régimen de jornada completa como de tiempo parcial, tengan acceso a puestos de trabajo "de calidad", vale decir, a puestos que den lugar a una retribución digna, así como a oportunidades de promoción profesional y formación, y que contribuyan a la independencia económica de las mujeres. Es necesario también, en este sentido, velar por que las mujeres estén en condiciones de tomar decisiones profesionales con conocimiento de causa, y por que tengan posibilidades de promoción profesional.

16. El fomento de la plena participación de las mujeres en el mercado laboral, también a través de la implantación de un salario igual y de servicios de guardería suficientes, asequibles y de calidad, de acuerdo con los objetivos fijados en marzo de 2002 por el Consejo Europeo de Barcelona, eliminando todas las formas de discriminación y los elementos fiscales disuasorios que desincentivan la participación de las mujeres, y mejorando, si procede, las disposiciones relativas a los permisos de maternidad, paternidad y permisos parentales/por atención a dependientes, pueden contribuir de manera sustancial al crecimiento económico. En este contexto debe tenerse en cuenta, si procede, el papel de los interlocutores sociales.

17. Pese a tener un nivel educativo elevado, las mujeres en la UE están infrarrepresentadas en el mercado de trabajo. Además, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y cargos de decisión en el plano económico. Deberá animarse tanto a las mujeres como a los hombres a que alcancen su pleno potencial, y a que contribuyan así al crecimiento y a la competitividad de la economía europea. El mercado laboral debe ser igualmente accesible a las mujeres y a los hombres.
18. El cuarto Trío de Presidencias (Irlanda, Lituania y Grecia, enero de 2013 a junio de 2014) ha seguido basando su labor en el programa de trabajo elaborado por sus predecesores, y propicia el debate, el intercambio de buenas prácticas y la actuación en los ámbitos determinados expresamente en la declaración del Trío de Presidencias sobre igualdad entre hombres y mujeres y el Programa del Trío.
19. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz incluye un compromiso de "promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos".
20. Una de las esferas de especial preocupación señaladas en la Plataforma de Acción (la identificada con la letra F) se refiere específicamente a la mujer y la economía, y abarca seis objetivos. El Consejo ha pasado revista a esta esfera de especial preocupación en cinco ocasiones. En 2000, en 2008 y en 2011, el Consejo se centró en los aspectos del equilibrio entre vida profesional y familiar, cuya importancia se destacó también en el informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sobre "La mujer y la economía: La conciliación de la vida profesional y familiar como requisito para la participación equitativa en el mercado laboral". En 2001 y en 2010, el Consejo abordó las brechas salariales entre mujeres y hombres. Trabajando en estrecha colaboración con el EIGE, Grecia, que ostenta la Presidencia del Consejo de la UE en el primer semestre de 2014, se ha propuesto pasar revista a la aplicación del primer objetivo estratégico de la esfera F: "Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos".

21. Velar por la independencia económica y la emancipación de la mujer es un requisito previo de la igualdad entre los sexos, así como un modo de promover el desarrollo económico. Por consiguiente, es importante analizar y hacer frente a las desigualdades de distribución del trabajo remunerado y no remunerado -y de las horas de trabajo- entre las mujeres y los hombres, y reconocer la contribución del trabajo no remunerado a la sociedad y a la economía.
22. Se reconoce que el logro del objetivo principal de la Estrategia Europa 2020 de lograr una tasa de empleo del 75% exige un incremento significativo de la tasa de empleo de las mujeres. En tal sentido, los indicadores pertinentes incluidos en el marco de evaluación conjunto aportan información de gran valía. Ahora bien, para evaluar en términos más generales las diferencias de participación en el mercado laboral de las mujeres y los hombres, deberán tenerse en cuenta otros indicadores que ofrecen información sobre aspectos como la segregación laboral y las tasas de empleo en términos de equivalentes de jornada completa de las mujeres y los hombres. Además, deberá analizarse el trabajo a tiempo parcial con relación a su potencial de mejora de la independencia económica de la mujer y de facilitación del equilibrio entre la vida profesional y familiar. Sin embargo, habrá de estudiarse también su potencial de exacerbación de las brechas salariales de género, de las diferentes condiciones de trabajo y posibilidades de promoción profesional a lo largo del ciclo de vida.
23. Desde 1999, la UE ha elaborado 17 indicadores para medir la integración de las mujeres en la economía. En 2000, el Consejo tomó nota de nueve indicadores sobre el equilibrio entre la vida profesional y familiar propuestos por la Presidencia francesa, que en el estudio de 2008 de la misma Presidencia francesa se redujeron a siete. En 2001, bajo Presidencia belga, el Consejo refrendó nueve indicadores de la brecha salarial de género, que en 2010, nuevamente bajo Presidencia belga, se ampliaron a diez.

24. **CELEBRANDO** el informe del EIGE "Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros de la UE: La mujer y la economía"⁴, elaborado por encargo de la Presidencia griega, que evalúa los avances en el cumplimiento de los objetivos de la esfera de especial preocupación F de la Plataforma de Acción de Beijing y ofrece conclusiones y recomendaciones estratégicas. En su informe, el EIGE ha propuesto un conjunto adicional de indicadores y subindicadores para abordar el primer objetivo estratégico de la Plataforma de Acción en la esfera de la mujer y la economía, F.1 "Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos".
25. **TOMANDO NOTA DEL** conjunto de tres indicadores y de sus correspondientes subindicadores, que se presentan de forma más detallada en el anexo I, centrados en los derechos económicos y la independencia de la mujer, basados en los indicadores elaborados por el EIGE para el examen de los progresos en el futuro:
- **Indicador 18:** Tasa de empleo en términos de equivalentes de jornada completa de las mujeres y los hombres, por grupos de edades (20-64, 15-24, 25-54 y 55-64)
 - **Indicador 19:** Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total de las mujeres y los hombres, por grupos de edades (20-64, 15-24, 25-54 y 55-64)
 - A. Proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial dentro del total de trabajadores a tiempo parcial por grupos de edades (20-64, 15-24, 25-54 y 55-64)
 - B.
 - i. Proporción de inactividad y trabajo a tiempo parcial por motivos personales y de responsabilidades familiares de las mujeres y los hombres (20-64)
 - ii. Proporción de trabajadores con contratos a tiempo parcial no voluntarios o con contratos a tiempo parcial que desearían aumentar su horario de trabajo de las mujeres y los hombres (20-64)
 - iii. Trabajo a tiempo parcial de carácter no voluntario como porcentaje del total de trabajo a tiempo parcial

⁴ 8676/14 ADD 1.

- C. Horas de trabajo semanales habituales en trabajos a tiempo parcial de las mujeres y los hombres (20+)
 - D. Diferencias sectoriales y ocupacionales en el empleo en jornada completa y a tiempo parcial de las mujeres y los hombres (20-64)
 - E. Transición entre trabajo a tiempo parcial y en jornada completa de las mujeres y los hombres (20+)
- **Indicador 20:** Trabajo autónomo como porcentaje del empleo total de las mujeres y los hombres, por grupos de edades (20-64, 25-54 y 55-64)
 - A. Proporción de trabajadores autónomos mujeres y hombres, con y sin empleados (20-64)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

PIDE A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN que, en el marco de sus competencias respectivas:

26. Respalden iniciativas destinadas a aumentar la sensibilización en cuanto a la importancia de la independencia económica de las mujeres en aras del crecimiento y la reducción de la pobreza, teniendo en cuenta igualmente, en este sentido, el vínculo entre las tensiones financieras en el hogar y la violencia contra la mujer.
27. Sigam promoviendo la participación de la mujer en el mercado laboral en el marco de la Estrategia Europa 2020, estudien también la posibilidad de emplear los recursos de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos dentro del ámbito de las disposiciones vigentes, y promuevan más activamente la igualdad entre los sexos en el examen intermedio de la Estrategia Europa 2020.
28. Prevean un pilar relativo a la igualdad entre los sexos en el marco de gobernanza de Europa 2020, basado en:

- a) una sección que se incluirá en cada proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, en la que se presente información sobre los esfuerzos y los avances realizados por los Estados miembros en la reducción de la brecha de empleo entre los sexos, que en lo sucesivo se tendrá en consideración en los mensajes clave sobre crecimiento y empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento
 - b) la medición de los progresos de los Estados miembros en la consecución de la igualdad de género y el fomento de mayores progresos, según las necesidades, recurriendo de manera sistemática a instrumentos como el Semestre Europeo, con inclusión de recomendaciones específicas por países, y
 - c) conversaciones regulares con los interlocutores sociales europeos en el contexto del diálogo tripartito sobre estos asuntos.
29. Respalden el equilibrio entre la vida laboral y familiar para las mujeres y los hombres, propiciando un reparto equitativo de responsabilidades respecto del cuidado de los miembros de la familia en situación de dependencia y las labores domésticas, a través de una combinación de distintas medidas, como por ejemplo:
- a) la prestación de servicios accesibles, asequibles y de calidad de atención de la infancia y de otras personas dependientes, con horarios de funcionamiento flexibles;
 - b) la introducción o el desarrollo del permiso de paternidad y de permisos parentales/de atención a dependientes no transferibles, y otros incentivos, para que se produzca un reparto equitativo entre mujeres y hombres de la responsabilidad de la atención a los niños y otras personas dependientes y de las tareas domésticas, así como de los permisos por razones familiares y cualesquiera prestaciones sociales vinculadas a ellos accesibles a todos los trabajadores, con independencia de su régimen de empleo;
 - c) la promoción de una cultura laboral que conduzca a la conciliación entre el trabajo y la vida privada y familiar tanto para las mujeres como para los hombres en las organizaciones, por ejemplo a través de incentivos selectivos y programas de sensibilización de los empresarios, los responsables de recursos humanos, los interlocutores sociales y las instituciones públicas, y

- d) el establecimiento, atendiendo en su caso al papel de los interlocutores sociales, de incentivos favorables a regímenes de trabajo flexibles, y la promoción del trabajo a tiempo parcial de buena calidad que no resulte menos ventajoso en cuanto a la remuneración, la seguridad social, la evolución de la carrera y de las cualificaciones profesionales, tanto para las mujeres como para los hombres, con objeto de reducir las brechas entre los sexos en los trabajos a tiempo parcial, así como el trabajo a tiempo parcial de carácter no voluntario.

A este respecto, deberán apoyarse a escala de la Unión, si procede, la investigación comparativa, la recopilación de datos y el intercambio de buenas prácticas en cuanto a la dimensión de género de los regímenes de trabajo flexibles, y la gestión y las pautas de trabajo sensibles al género.

- 30. Reducir la segregación por género en todos los niveles de enseñanza y en el empleo, dado que esta contribuye a las desigualdades en materia de independencia económica de las mujeres y los hombres (EIGE, 2013):
 - a) estudiar, al tiempo que se respetan los sistemas de enseñanza nacionales, y según proceda, posibles maneras de hacer frente a los estereotipos de género y a la segregación en la educación, por ejemplo mediante el desarrollo de una enseñanza y una orientación profesional sensibles a las cuestiones de género, también por medio de la formación, el fomento de un equilibrio entre los sexos del personal pertinente, y la realización de campañas mediáticas que animen a las y los jóvenes/las mujeres y los hombres a optar por sendas educativas y profesionales acordes con sus aptitudes y destrezas;
 - b) hacer frente a la segregación laboral y sectorial en el empleo, también a través de medidas de intervención positiva, medidas de sensibilización y medidas destinadas a respaldar enfoques sensibles a la familia y la igualdad entre los sexos en las organizaciones, estudiando la posibilidad de suprimir los elementos disuasorios de carácter fiscal y de prestaciones sociales que limitan la participación de las mujeres.
- 31. Combatir, a través de campañas de sensibilización y programas selectivos de formación y de financiación, los estereotipos de género que repercuten negativamente en las mujeres y los hombres, especialmente con el fin de promover una mayor participación de los hombres en el cuidado de los niños y otras personas dependientes, y de la promoción de la participación plena y equitativa de las mujeres en el proceso decisorio económico.

32. Impulsar iniciativas que fomenten la actividad empresarial de las mujeres, como programas de mentorado, la creación de redes, e incentivos financieros selectivos para la creación de empresas, y garantizar la visibilidad de tales iniciativas.
33. Respaldar la evaluación de las repercusiones de género de las reformas de las políticas, recopilación de datos e investigación, a través de:
- a) la mejora de la cantidad y la calidad de los datos desglosados por sexo y el apoyo a la intensificación de la investigación de cuestiones de género, que incluyan la percepción por parte de las mujeres y los hombres de su propio cometido en el mercado de trabajo, así como del reparto de actividades en el hogar, y sus percepciones de las condiciones de trabajo y de los factores que limitan las oportunidades en dicho mercado;
 - b) mantener un seguimiento de la esfera de especial preocupación relativa a la mujer y la economía (esfera F) de la Plataforma de Acción de Beijing, a través de los indicadores 1-17 existentes y de los nuevos indicadores 18-20 que figuran en el anexo I, y seguir desarrollando y mejorando estos indicadores;
 - c) fomentar el uso adecuado de los indicadores aprobados desarrollados para el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, y en particular de los relativos a "la mujer y la economía", en todos los ámbitos de actuación y procesos de la UE, y en especial en el de la Estrategia Europa 2020;
 - d) examinar periódicamente los progresos realizados en las esferas de especial preocupación determinadas en la Plataforma de Acción de Beijing para las que ya se han elaborado indicadores, teniendo presentes los resultados de estos exámenes en el informe anual de la Comisión sobre el progreso de la igualdad entre mujeres y hombres y, si procede, elaborar indicadores para las esferas de especial preocupación para las que todavía no se han elaborado indicadores, aprovechando plenamente los servicios del EIGE y de Eurostat; y

- e) aprovechar con eficacia los datos comparables de la UE existentes y, en cooperación con los servicios de estadística nacionales y europeos, aprovechar las estructuras e instrumentos existentes, garantizar la eficacia y aprovechar plenamente la labor del EIGE, cuando proceda, así como la del subgrupo de indicadores del Comité de Protección Social y del grupo de indicadores del Comité de empleo, en apoyo de la mejora de la recogida, análisis y difusión de datos comparables a escala de la UE.

INVITA:

34. al Comité de Protección Social y al Comité de Empleo a que prosigan sus trabajos de seguimiento del progreso en la aplicación de las políticas encaminadas a fomentar la independencia económica equitativa de las mujeres y los hombres, a aumentar las tasas de empleo y reducir el riesgo de pobreza y de exclusión social, en especial de las mujeres.
-

Indicador 18: Tasa de empleo en términos de equivalentes de jornada completa de las mujeres y los hombres, por grupos de edades (20-64, 15-24, 25-54 y 55-64)

Concepto: El empleo puede medirse en función del número de personas o de puestos de trabajo, en términos de equivalentes de jornada completa o en horas trabajadas. La tasa de empleo expresada en equivalentes de tiempo completo (ETC) es una unidad que mide las personas que trabajan de un modo que las hace comparables aunque trabajen un número de horas semanales diferente. La unidad se obtiene comparando el número medio de horas trabajadas de un trabajador con el número medio de horas trabajadas de un trabajador en régimen de jornada completa. Por consiguiente, un trabajador en régimen de jornada completa se cuenta como una unidad ETC, mientras que un trabajador a tiempo parcial tendrá una puntuación proporcional a las horas que trabaje. Por ejemplo, un trabajador a tiempo parcial que trabaje 20 horas por semana donde el régimen de jornada completa sea de 40 horas contará como 0,5 ETC.

La tasa de empleo ETC es preferible a la tasa de empleo estándar capitativa, dado que tiene en consideración la heterogeneidad de los horarios de trabajo entre los trabajadores, que es de especial relevancia cuando se evalúan las brechas de las tasas de empleo en función del género.

El indicador se calcula por sexos para los siguientes grupos de edades: 20-64, 15-24, 25-54 y 55-64. El grupo de edades 20-64 se incluye para permitir la comparación con el objetivo de Europa 2020.

Indicador 19: Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total de las mujeres y los hombres, por grupos de edades (20-64, 15-24, 25-54 y 55-64)

Concepto: Este indicador aporta información sobre la participación de las mujeres y de los hombres en el trabajo a tiempo parcial, como porcentaje del empleo total. Se calcula dividiendo el número de trabajadores a tiempo parcial por el número total de trabajadores. Se entiende por trabajadores las personas de 15 o más años de edad que realizan trabajos, aunque solo sea durante una hora por semana, a cambio de una remuneración, un beneficio o una ventaja familiar durante la semana de referencia, o que no trabajan pero tienen un puesto de trabajo o una empresa de los que estén ausentes de forma temporal, por ejemplo por motivos de enfermedad, vacaciones, conflictos sindicales, educación o formación. La diferenciación entre trabajo en régimen de jornada completa y a tiempo parcial se efectúa en función de la respuesta espontánea de la persona entrevistada. El establecimiento de una distinción más precisa entre los conceptos de trabajo a tiempo parcial y en régimen de tiempo completo tomando como base las horas de trabajo resulta imposible, habida cuenta de las diferencias entre Estados miembros y por sectores de mercado (así como entre el sector privado y el público) en cuanto al número de horas por las que se define el trabajo a tiempo parcial con arreglo a la legislación o a los convenios colectivos. El indicador se calcula por sexos para los siguientes grupos de edades: 20-64, 15-24, 25-54 y 55-64. Es un indicador importante, dado que capta una de las principales diferencias de participación en el mercado laboral entre mujeres y hombres.

Subindicadores del indicador 19: trabajo a tiempo parcial

El indicador 19 sobre el trabajo a tiempo parcial se completa con cinco subindicadores de los que es preciso hacer un seguimiento para abordar las diferencias por género en el trabajo a tiempo parcial:

- diferencias por género entre los trabajadores a tiempo parcial;
- diferencias por género en cuanto a las razones del trabajo a tiempo parcial;
- diferencias sectoriales y ocupacionales entre el empleo en jornada completa y a tiempo parcial de las mujeres y los hombres;
- horas de trabajo semanales habituales en los trabajos a tiempo parcial;
- diferencias por género en las transiciones entre los trabajos a tiempo parcial y a tiempo completo.

Los subindicadores son los siguientes:

- A. Proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial dentro del total de trabajadores a tiempo parcial por grupos de edades (20-64, 15-24, 25-54 y 55-64)

- B.
 - i. Proporción de inactividad y trabajo a tiempo parcial por motivos personales y de responsabilidades familiares de las mujeres y los hombres (20-64)

 - ii. Proporción de trabajadores con contratos a tiempo parcial no voluntarios o con contratos a tiempo parcial que desearían aumentar su horario de trabajo de las mujeres y los hombres (20-64)

 - iii. Trabajo a tiempo parcial de carácter no voluntario como porcentaje del total de trabajo a tiempo parcial

- C. Horas de trabajo semanales habituales en trabajos a tiempo parcial de las mujeres y los hombres (20+)

- D. Diferencias sectoriales y ocupacionales en el empleo en jornada completa y a tiempo parcial de las mujeres y los hombres (20-64)

- E. Transición entre trabajo a tiempo parcial y en jornada completa de las mujeres y los hombres (20+)

Indicador 20: Trabajo autónomo como porcentaje del empleo total de las mujeres y los hombres, por grupos de edades (20-64, 25-54 y 55-64)

Concepto: Este indicador ofrece información sobre la proporción de los trabajadores autónomos respecto del número total de trabajadores. Son trabajadores autónomos los que trabajan en su propia empresa, explotación agrícola o despacho profesional. Se considera que una persona en régimen de trabajo autónomo trabaja si cumple uno de los siguientes criterios: trabaja con fines lucrativos, dedica tiempo al funcionamiento de una empresa o está en fase de creación de su propia empresa. El indicador se calcula por sexos para los siguientes grupos de edades: 20-64, 25-54 y 55-64.

Subindicadores del indicador 20: trabajo en régimen de trabajo autónomo

El indicador 20 de trabajo autónomo se completa con un subindicador que mide el trabajo por cuenta propia con y sin empleados, que constituye una característica pertinente del trabajo en régimen autónomo de la que procede efectuar un seguimiento desde la perspectiva de la igualdad de género.

El subindicador es el siguiente:

A. Proporción de trabajadores autónomos mujeres y hombres, con y sin empleados (20-64)

Referencias**1. Legislación de la UE**

Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO C 155 de 20.01.1998, p. 9).

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO C 204 de 26.7.2006, p. 23).

Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DO L 403 de 30.12.2006, p. 9).

Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2009, relativo a la estadística europea y por el que se deroga el Reglamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo a la transmisión a la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas de las informaciones amparadas por el secreto estadístico, el Reglamento (CE) n.º 322/97 del Consejo sobre la estadística comunitaria y la Decisión 89/382/CEE, Euratom del Consejo por la que se crea un Comité del programa estadístico de las Comunidades Europeas (DO L 87 de 31.3.2009, p. 164).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

Reglamento (CE) n.º 99/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de enero de 2013, relativo al Programa Estadístico Europeo 2013-2017 (DO L 39 de 9.2.2013, p. 12).

2. Conclusiones del Consejo

Todas las Conclusiones del Consejo pertinentes, incluidas las adoptadas en relación con el examen de la Plataforma de Acción de Beijing⁵, y en particular las que se citan a continuación.

Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín por parte de los Estados miembros y de las Instituciones de la UE

- Articulación entre la vida familiar y la vida profesional (13481/00).

Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación por los Estados miembros de la Plataforma de Acción de Pekín: Desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres (14485/01).

Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea

- Indicadores relativos a las mujeres y la pobreza (13947/07).

Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la UE de la Plataforma de Acción de Pekín

- Las mujeres y la economía: conciliación de la vida laboral y la vida familiar (17474/08).

Conclusiones del Consejo de 30 de septiembre de 2009 sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea: "Beijing +15": Evaluación de los avances (15992/09).

Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres e intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (18121/10).

Conclusiones del Consejo, de 7 de marzo de 2011, sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (DO C 155 de 25.5.2011, p. 10).

Conclusiones del Consejo sobre conciliación de la vida laboral y la vida familiar en el contexto del cambio demográfico (10324/11).

Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín

- Mujer y economía: conciliación de la vida familiar y laboral como condición para la participación igualitaria en el mercado laboral (17816/11).

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

3. Consejo Europeo

Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Madrid de 15 y 16 de diciembre de 1995 (00400/95)⁶

4. Comisión

Comunicación de la Comisión: Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: Una Carta de la Mujer - Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (7370/10).

Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2010: "Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" (COM(2010) 2020 final).

Comunicación de la Comisión de 21 de septiembre de 2010: Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 (137676/10).

Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: "Informe sobre los progresos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en 2012" (en inglés) (9297/13 ADD 1).

Recomendación de la Comisión de 7.3.2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por medio de la transparencia (C(2014) 1405 final).

5. Otros documentos

Comité consultivo de la Comisión Europea para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Dictamen sobre la perspectiva de género en relación con la respuesta a la crisis económica y financiera (en inglés), 2009.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm

Informe del EIGE "Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros de la UE: La mujer y la economía" (en inglés) (6057/14 ADD 1).

Declaración del Trío de Presidencias (IE, LT y EL) sobre la igualdad entre mujeres y hombres, Dublín, 2013. <http://www.socmin.lt/index.php?-1011907770>

Informe del EIGE "Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing: conciliación de la vida familiar y laboral como condición para la participación igualitaria en el mercado laboral".

Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE: Informe sobre los principales resultados. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2014. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_es.pdf

⁶ Conclusiones en las que el Consejo Europeo se comprometió a hacer un examen anual de la Plataforma de Acción de Beijing.