

Bruselas, 17 de junio de 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

SOC 383
EMPL 204
ECOFIN 794
GENDER 110
EDUC 258
COMPET 740
SAN 461

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Mensajes clave del Comité de Empleo sobre los aspectos de la calidad del empleo relacionados con el género - <i>Presentación a cargo de la Presidencia del Comité de Empleo</i> - Cambio de impresiones

Adjunto se remite a las delegaciones los mensajes clave del Comité de Empleo sobre los aspectos de la calidad del empleo relacionados con el género, que la Presidencia del Comité de Empleo presentará al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) en su sesión del 29 de junio de 2026.

Mensajes clave

1. INTRODUCCIÓN

Los días 24 y 25 de marzo de 2026, el Grupo de Análisis de Políticas del Comité de Empleo convocó una reunión tripartita con representantes de los interlocutores sociales a nivel nacional y de la UE, los Estados miembros y la Comisión para debatir la dimensión de género de la calidad del empleo. La reunión tuvo lugar en el contexto más amplio de la labor en curso del Comité de Empleo sobre la calidad del empleo, sobre la base del Dictamen presentado al Consejo en junio de 2025¹ y antes de la actualización del marco de seguimiento correspondiente por parte del Grupo de Indicadores del Comité de Empleo². Los debates se basaron en las pruebas presentadas por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Eurofound, Eurostat y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y se centraron en tres temas interrelacionados: i) la negociación colectiva y la segregación sectorial; ii) la brecha salarial de género, la progresión de la carrera profesional y la protección social; y iii) el estrés relacionado con el trabajo, la salud mental y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

¹ [Dictamen del Comité de Empleo sobre las dimensiones de la calidad del empleo](#), 6.6.2025.

² Indicador de resultados en materia de empleo (IRE) de 2026, *de próxima publicación*.

2. ASPECTOS ESTRATÉGICOS CLAVE SOBRE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Durante el debate se señaló una realidad subyacente común en toda la UE: las desigualdades de género en la calidad del empleo siguen siendo de carácter estructural y acumulativo. Las brechas persistentes en la remuneración, la progresión de la carrera profesional, las condiciones de trabajo y la adecuación de la pensión reflejan el efecto combinado de la segmentación del mercado laboral, la desigualdad de las responsabilidades asistenciales, los estereotipos de género persistentes y las interrupciones reiteradas de la carrera profesional a lo largo de la vida. Estas dinámicas se refuerzan mutuamente con el tiempo, contribuyendo a reducir los ingresos a lo largo de toda la vida, a debilitar los resultados de la protección social y a reducir las oportunidades del mercado laboral para las mujeres.

La negociación colectiva y el diálogo social se consideraron importantes resortes para el progreso, pero su contribución sigue siendo desigual entre sectores y Estados miembros. Las pruebas presentadas durante la reunión sugieren que la negociación colectiva puede contribuir a reducir las brechas de género cuando la perspectiva de género se integra sistemáticamente en los convenios colectivos y cuando las mujeres están representadas adecuadamente en las estructuras sindicales y de los interlocutores sociales. Al mismo tiempo, los avances siguen ralentizándose por las limitaciones estructurales persistentes, como la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo y su concentración en sectores como los cuidados, el comercio y el turismo, donde las condiciones de trabajo suelen ser menos propicias para la igualdad de género y donde el trabajo a tiempo parcial involuntario sigue estando muy extendido.

La brecha salarial de género y las diferencias de género en la progresión de la carrera profesional no deben entenderse únicamente como aspectos de igualdad salarial, sino como resultado de las desventajas que se van acumulando a lo largo de toda la vida. La segregación profesional, la distribución desigual de las responsabilidades asistenciales y las interrupciones reiteradas de la carrera profesional se consideraron factores clave para la reducción de los ingresos a lo largo de la vida y para la pensión menor que acaban percibiendo las mujeres. En este contexto, los participantes destacaron la importancia de combinar políticas del mercado laboral con políticas familiares y de protección social, en particular una atención a la infancia asequible, sistemas de permiso parental que fomenten un reparto más equitativo de las responsabilidades asistenciales y mayor cobertura de la protección social para las formas de trabajo atípicas.

El equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, junto a la salud mental, se señalaron como una dimensión cada vez más importante de la calidad del empleo, en particular en el contexto de las cargas asistenciales desiguales y la evolución de las formas de organización del trabajo. Si bien las modalidades de trabajo flexible y a distancia pueden mejorar la autonomía y apoyar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, también pueden difuminar los límites entre ambas y aumentar el riesgo de exceso de trabajo, especialmente para las mujeres que siguen asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades asistenciales no remuneradas. También se manifestó una preocupación especial en relación con la incidencia persistente de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, como el acoso sexual. En términos más generales, los debates subrayaron que el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada no puede reducirse únicamente a la flexibilidad, sino que requiere salvaguardias, prevención, el derecho a la desconexión y marcos de salud y seguridad en el trabajo que integren una perspectiva de género más firme.

En relación con todos los temas, el diálogo también puso de relieve puntos de vista divergentes sobre los instrumentos estratégicos más eficaces para agilizar los avances. Los sindicatos subrayaron que los enfoques voluntarios por sí solos no han aportado un cambio suficiente y destacaron la importancia de reforzar el control del cumplimiento, el seguimiento y los marcos vinculantes. Las organizaciones patronales, pese a reconocer el carácter estructural de los retos detectados, alegaron que ciertas cuestiones, como la segregación sectorial y jerárquica, no pueden resolverse únicamente a través de la legislación y destacaron la importancia de los incentivos, las iniciativas de perfeccionamiento profesional, las soluciones en el lugar de trabajo y los requisitos de aplicación proporcionados, en particular para las pequeñas y medianas empresas (pymes).

3. CONCLUSIONES

No es posible lograr nuevas mejoras en la calidad del empleo de las mujeres con medidas aisladas ni intervenciones limitadas a sectores en los que estas predominan. En cambio, las pruebas empíricas apuntan a dinámicas estructurales que requieren una acción coordinada entre mercados laborales, sistemas de protección social, políticas en materia de capacidades y diálogo social, junto con medidas que apoyen un reparto más equilibrado de las responsabilidades asistenciales y aborden la persistencia de estereotipos de género en la configuración de las opciones educativas y profesionales.

Una consecuencia clave es que las desigualdades persistentes en la remuneración, la progresión de la carrera profesional, las condiciones de trabajo y la pensión reflejan el efecto acumulado de las desventajas que se van sumando durante toda la vida. De no aplicarse políticas capaces de interrumpir esta dinámica, es probable que los avances sigan siendo limitados. Si bien difieren las opiniones en cuanto al peso relativo de la regulación vinculante y las medidas basadas en incentivos, se reconoce ampliamente la necesidad de una actuación más decisiva y mejor armonizada en todas las políticas de empleo, cuidados, protección social y capacidades para lograr una reducción sostenida de las brechas de género.

De cara al futuro, de los debates se desprenden varias prioridades de actuación a escala de la UE. Entre ellas figuran garantizar una aplicación eficaz y proporcionada de la Directiva sobre Transparencia Retributiva, aplicar una firme dimensión de género en las próximas iniciativas sobre calidad del empleo, mejorar los marcos de recopilación y seguimiento de datos y garantizar un uso eficaz de la financiación disponible de la UE, en particular el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), para apoyar las reformas y las iniciativas de perfeccionamiento profesional. El diálogo con los interlocutores sociales también confirmó que la negociación colectiva y el diálogo social pueden desempeñar un papel importante en el momento de abordar la segregación del mercado laboral, la desigualdad en las responsabilidades asistenciales y los estereotipos de género persistentes en el mundo laboral.
