



Bruselas, 2 de diciembre de 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	13367/20
Asunto:	Conclusiones del Consejo «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado

Adjunto se remite a las delegaciones el conjunto de Conclusiones del Consejo de referencia sobre cómo abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado, aprobado mediante procedimiento escrito el 1 de diciembre de 2020.

**Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres:
valoración y distribución del trabajo remunerado y
del trabajo asistencial no remunerado
Conclusiones del Consejo¹**

OBSERVANDO que:

- 1) La igualdad de género y los derechos humanos constituyen el núcleo de los valores europeos. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y reconocido en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
- 2) El artículo 157 del TFUE requiere que los Estados miembros garanticen la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el artículo 157 también permite a los Estados miembros mantener o adoptar medidas de acción positiva. El objetivo es ofrecer ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.
- 3) En los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, se reafirman la igualdad de los sexos y el equilibrio entre vida profesional y vida privada.

¹ Conclusiones elaboradas en el contexto del examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, con especial referencia al punto F de las esferas de especial preocupación (La mujer y la economía).

- 4) Las políticas de igualdad de género son importantes factores para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y son una condición previa para lograr la prosperidad, la competitividad y el pleno empleo, así como la cohesión, la integración y el bienestar sociales. Al mismo tiempo, la disminución de la mano de obra como consecuencia de la evolución demográfica en la UE hace necesario atraer y retener en el mercado laboral a especialistas altamente cualificados, especialmente a mujeres.
- 5) Según la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, «[l]a eliminación de la brecha salarial de género exige abordar todas sus causas profundas, incluidas la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el trabajo invisible y no remunerado, el mayor uso por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial y de las interrupciones de la carrera profesional, así como la segregación vertical y horizontal basada en los estereotipos de género y la discriminación».
- 6) Según la Plataforma de Acción de Pekín de las Naciones Unidas², los hombres y mujeres suelen tomar sus decisiones —entre otras cosas, sobre cómo dividir su tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado— dentro del marco financiero, monetario, comercial y de otra índole económica, así como dentro los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Así, la evolución de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos y en su poder económico, y por consiguiente también en la igualdad entre ellos y en la sociedad en su conjunto.

² <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/violence.htm>

- 7) Según la Directiva de la UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, «el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende también de otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a otras personas que sean responsables del cuidado de familiares entrar y permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él. La supresión de los desincentivos económicos puede también animar a quienes perciben ingresos secundarios en el hogar, en su mayoría mujeres, a participar plenamente en el mercado laboral».
- 8) En 2002, reunido en Barcelona, el Consejo Europeo estableció los llamados objetivos de Barcelona, que pedían a los Estados miembros que suprimieran los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños y en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, aumentasen la prestación de servicios de cuidado de niños.
- 9) Para que tanto las mujeres como los hombres puedan ejercer un trabajo remunerado en pie de igualdad, también deben poder compartir el trabajo asistencial no remunerado de forma equitativa. Al mismo tiempo, es esencial disponer de unas infraestructuras públicas y unos servicios externos de alta calidad para la educación en la primera infancia y el cuidado de calidad de los niños y de las personas de edad avanzada y otras personas dependientes, así como para las tareas domésticas, que sean accesibles y asequibles, de forma que las mujeres y los hombres con responsabilidades asistenciales puedan participar en el mercado laboral.

- 10) La pandemia de COVID-19 ha demostrado que el trabajo asistencial remunerado y no remunerado es indispensable para la estabilidad económica y la continuidad del funcionamiento y el bienestar de nuestras sociedades. Durante la pandemia, los ciudadanos europeos han expresado su aprecio por las profesiones esenciales, especialmente por el trabajo en el sector asistencial y sanitario. Por tanto, es un momento oportuno para mejorar la situación del trabajo asistencial, ya sea remunerado o no, que, en la actualidad, desempeñan principalmente mujeres.
- 11) Durante la fase inicial de la pandemia, los centros de asistencia y las escuelas tuvieron que cerrar durante largos períodos de tiempo y, como resultado, las responsabilidades de atención (incluidas las tareas domésticas), así como las responsabilidades de escolarización en el hogar, recayeron predominantemente en los padres y otras personas con responsabilidades asistenciales, en particular las mujeres, lo que les obligó a adoptar nuevas disposiciones para conciliar dichas responsabilidades con el trabajo remunerado. La pandemia también puso de relieve el hecho de que el trabajo asistencial no remunerado tiene un valor económico importante, pero que no es visible, por ejemplo, en el cálculo del Producto Interno Bruto (PIB), debido a la ausencia de remuneración.

TOMANDO NOTA DE

- 12) El informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) titulado «Desigualdades entre hombres y mujeres en la asistencia y consecuencias en el mercado de trabajo», que presenta las conclusiones sobre los vínculos entre las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado y en el trabajo asistencial no remunerado, e indica que el porcentaje desproporcionado de mujeres en el trabajo asistencial es una de las principales causas fundamentales de la brecha salarial de género³.

³ Véase el doc. 12953/20 ADD 1.

DESTACANDO que:

- 13) En las últimas décadas, el empleo femenino ha crecido de manera constante en todos los Estados miembros de la UE. Sin embargo, en comparación con los hombres, las mujeres siguen teniendo trabajos más precarios e informales, empleos que ofrecen horarios limitados o un acceso y una cobertura insuficientes al sistema de seguridad social, y empleos a corto plazo, a tiempo parcial o mal remunerados. Asimismo, las mujeres interrumpen su empleo más a menudo que los hombres. Este es especialmente el caso de las mujeres migrantes, que sufren formas múltiples e interrelacionadas de discriminación en el mercado laboral.
- 14) Las desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto del mercado laboral pueden medirse a través de varios indicadores diferentes. Actualmente la brecha salarial media entre hombres y mujeres en la UE en relación con el salario bruto por hora es del 14,8 %⁴. Como consecuencia de ello, las mujeres no solo tienen ingresos inferiores, sino que también reciben pensiones inferiores en todos los Estados miembros de la UE —de media un 30 % menos que los hombres (brecha de género en las pensiones)—. Además, la amplitud de esta brecha varía considerablemente entre los Estados miembros. La brecha de género en los ingresos totales es de casi el 40 %⁵.

⁴ Datos de Eurostat de febrero de 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Cifras de 2018.

- 15) Las causas de la brecha salarial de género son múltiples y están interrelacionadas. Las mujeres están peor representadas en los puestos de responsabilidad (segregación vertical en el mercado laboral) y se concentran en distintos sectores y profesiones de baja remuneración como el trabajo asistencial en mayor medida que los hombres (segregación horizontal en el mercado laboral). Otras causas incluyen el trabajo a tiempo parcial más frecuente de las mujeres, los problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, las interrupciones en la carrera profesional, la falta de transparencia en la remuneración y las estructuras salariales y la discriminación por razones de género. Las causas subyacentes determinantes más profundas son las normas sociales, los obstáculos estructurales, las estructuras de poder y los distintos incentivos y desincentivos, así como los estereotipos sobre las elecciones profesionales y las diferentes oportunidades de carrera disponibles para mujeres y hombres. Es necesario seguir investigando en este ámbito. La situación está vinculada al contexto institucional, político y jurídico que afecta a las decisiones que toman hombres y mujeres sobre, entre otras cosas, los campos de estudio, las trayectorias profesionales, el horario laboral o la asunción de responsabilidades por el trabajo asistencial no remunerado en el ámbito doméstico.
- 16) Otra causa que provoca la menor participación de la mujer en el mercado laboral y sus ingresos inferiores, así como su escasa representación en los puestos de responsabilidad en comparación con los hombres, a la que no se presta suficiente atención, es la distribución desigual, a lo largo de toda la vida, del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres, que incluye el cuidado de niños, adultos y personas de edad avanzada y las tareas domésticas.

- 17) Casi todas las mujeres de la UE (92 %) son cuidadoras no profesionales de forma regular⁶ y el 81 % a diario. Sin embargo, solo el 68 % de los hombres realiza un trabajo asistencial no remunerado al menos varios días a la semana y únicamente el 48 % lo hace a diario. Las mujeres empleadas en la UE dedican una media de 3,9 horas al día al trabajo asistencial indirecto (tareas domésticas) y directo, como cuidar de los hijos o de algún pariente mayor o con discapacidad. Por el contrario, los hombres empleados solo dedican una media de 2,6 horas al día a dicha labor asistencial. La diferencia es aún mayor entre mujeres y hombres empleados que viven en pareja con hijos: 5,3 horas las mujeres y 2,4 horas los hombres⁷. En 2019, el 32 % de las mujeres empleadas de entre 20 y 64 años trabajaba a tiempo parcial, comparado con solo el 10 % de los hombres empleados. El 29 % de las mujeres empleadas a tiempo parcial declaraba que había elegido esta modalidad para poder cuidar de hijos o familiares adultos, en comparación con solo el 6 % de los hombres⁸. El cuidado de los hijos o de los familiares es la razón que aducen más habitualmente las mujeres en la UE para trabajar a tiempo parcial.
- 18) Estas estadísticas dejan entrever que existe una considerable «brecha asistencial» entre mujeres y hombres en toda la UE⁹. Sin embargo, a falta de un indicador acordado en toda la UE y de datos nacionales globales basados en encuestas sobre el uso del tiempo, actualmente no es posible establecer cálculos ni comparaciones sistemáticos a escala de la UE sobre la distribución del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres.

⁶ Los cuidadores regulares prestan asistencia no remunerada al menos varios días a la semana (Informe del EIGE, página 18).

⁷ Origen de los datos: Elaboración por el EIGE de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2015.

⁸ Informe del EIGE, nota a pie de página 20, Eurostat.

⁹ Las encuestas sobre el uso del tiempo realizadas en 15 Estados miembros lo confirman.

- 19) El grueso del trabajo asistencial remunerado, directo e indirecto, lo realizan mujeres, que representan el 76 % de la mano de obra asistencial en la UE (37 millones de 49 millones de empleados: enfermeros, sanitarios, trabajadores domésticos, educadores y profesores). En lo que respecta al trabajo doméstico (tareas del hogar), los datos disponibles no muestran el panorama completo, debido a la prevalencia del trabajo no declarado. El trabajo asistencial remunerado, las profesiones asistenciales y los servicios domésticos se han caracterizado tradicionalmente por estar poco reconocidos en la sociedad, además de por los bajos sueldos y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional. Como consecuencia de ello, en muchos Estados miembros hay escasez de mano de obra cualificada en los ámbitos de la educación infantil y los servicios sanitarios personales. Además, el trabajo no declarado en los servicios domésticos se ha caracterizado tradicionalmente por la falta de acceso a la seguridad social y a los derechos laborales.
- 20) Las estadísticas evidencian que cuanto más tiempo dedican las mujeres al trabajo asistencial no remunerado, menos tiempo pueden dedicar al trabajo remunerado; cuanto más trabajo remunerado ejercen los hombres, menos tiempo pueden dedicar al trabajo asistencial no remunerado. La brecha salarial de género y la brecha asistencial de género deben por tanto analizarse juntas, ya que en gran medida son fenómenos interdependientes y que se refuerzan mutuamente.
- 21) Una reducción de la brecha salarial de género en todos los Estados miembros solo puede ser considerada como un indicador claro de progreso en la igualdad de género si va acompañada de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. La brecha salarial de género podría reducirse si las mujeres realizaran mayoritariamente el trabajo asistencial no remunerado. En estas situaciones, la reducción de la brecha salarial resultaría de la baja proporción de empleo femenino regular y de un efecto de selección positivo, es decir, hay menos mujeres empleadas, pero las que lo están, están bien remuneradas. Así, la brecha salarial de género es solo uno de varios indicadores importantes de la igualdad de género en el mercado laboral: no nos dice nada, por ejemplo, sobre las mujeres que no realizan un trabajo remunerado.

- 22) Para lograr tanto la igualdad salarial como la plena igualdad en el mercado laboral, es necesario un enfoque doble: *en primer lugar*, el reparto equitativo del trabajo remunerado y el trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres (todos los tipos de trabajo asistencial no remunerado) y, *en segundo lugar*, la disponibilidad de infraestructura pública y servicios externos para permitir la «externalización» del trabajo asistencial directo (cuidado de niños y adultos) y del trabajo asistencial indirecto (tareas domésticas y de cuidado del hogar), de modo que las mujeres y los hombres tengan realmente las mismas oportunidades de realizar un trabajo remunerado y las mismas posibilidades de elección.
- 23) A la hora de adoptar medidas para promover la igualdad salarial y el reparto equitativo del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres, es importante fomentar que, cuando las mujeres y los hombres tomen decisiones sobre sus trayectorias profesionales y la división del trabajo asistencial no remunerado, lo hagan con conocimiento de causa y sin estar influidos por estereotipos de género.
- 24) Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión y las partes interesadas en este ámbito.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INVITA a los Estados miembros a que, de conformidad con sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

- 25) Adopten medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo personal y profesional tanto para mujeres como para hombres, y para fomentar y facilitar una distribución equitativa del trabajo remunerado y el trabajo asistencial no remunerado entre ellos.
- 26) Adopten medidas para facilitar la igualdad en el disfrute del permiso parental por parte de mujeres y hombres, de conformidad con la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
- 27) Sensibilicen al público y promuevan una mejor comprensión de la necesidad de una distribución equitativa entre mujeres y hombres del trabajo asistencial no remunerado, en particular de las tareas domésticas, a fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

- 28) Tomen medidas para garantizar que el trabajo asistencial no remunerado se reconozca y valore, en particular mejorando la comprensión de su importancia e impacto social y económico, basándose en datos válidos.
- 29) Mejoren la infraestructura pública y la disponibilidad de servicios externos para apoyar a las mujeres y a los hombres en el reparto equitativo del trabajo remunerado y del trabajo asistencial no remunerado.
- 30) Fomenten la externalización del trabajo asistencial directo e indirecto no remunerado, por ejemplo, examinando la posibilidad, en determinadas condiciones, de apoyar financieramente a los padres que trabajan, a las familias monoparentales o a los familiares encargados de la asistencia para que puedan utilizar servicios personales y domésticos, ofreciendo al mismo tiempo condiciones de trabajo justas y dignas, salarios justos y acceso a la seguridad social para todos los trabajadores de este sector, de conformidad con los modelos nacionales de mercado laboral.
- 31) Se esfuercen por mejorar la infraestructura pública y los servicios externos que proporcionan asistencia directa, de manera que sean flexibles y puedan estar disponibles y ser accesibles y asequibles para todos los hogares o personas en las zonas rurales y urbanas, especialmente en lo que respecta al transporte público. También deben esforzarse por mejorar la calidad de la asistencia, ofreciendo a los empleados cualificaciones y formación y asignando el número adecuado de cuidadores a las personas que necesitan asistencia.

- 32) Promuevan la mejora de la situación de las ocupaciones relacionadas con la asistencia (asistencia a niños, a personas de edad avanzada y a personas con discapacidad; servicios sociales; atención sanitaria; y educación) y adopten medidas para garantizar el reconocimiento de su valor (por ejemplo, en relación con unas condiciones de trabajo dignas y una remuneración adecuada), respetando al mismo tiempo el papel y la autonomía de los interlocutores sociales. Promuevan la sensibilización sobre la contribución esencial de las profesiones relacionadas con la asistencia a la sociedad en su conjunto y a la economía del bienestar, y fomenten una participación equilibrada de mujeres y hombres en dichas ocupaciones.
- 33) Intensifiquen los esfuerzos para combatir el trabajo asistencial indirecto no declarado, incluido el trabajo realizado por trabajadores domésticos irregulares, y otros empleos ilegales en el sector asistencial.
- 34) Presten atención a los problemas y peligros específicos a los que se enfrentan las personas que prestan servicios domésticos, en particular las empleadas a través de agencias y aquellas que trabajan en hogares particulares y los trabajadores no declarados. Presten especial atención a las condiciones de vida y de trabajo de las muchas mujeres migrantes, mujeres de origen migrante y trabajadoras móviles que trabajan en este sector, así como a su vulnerabilidad específica y a las dificultades a las que se enfrentan para hacer valer sus derechos.
- 35) Tengan en cuenta la importancia del Convenio n.º 189 de la OIT para el trabajo decente y los derechos de los trabajadores domésticos.

36) Sigam desarrollando o establezcan un marco, incluidos los acuerdos colectivos cuando proceda, para el reparto equitativo del trabajo remunerado y del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres, que incluya los siguientes elementos:

- a. una educación para la primera infancia y una atención infantil bien desarrolladas, de calidad, asequibles y accesibles, así como instalaciones e infraestructura de atención a adultos a corto y largo plazo, tanto en las zonas urbanas como en las rurales;
- b. unos servicios de transporte público asequibles y bien desarrollados, que garanticen el acceso a las instalaciones asistenciales y, en el caso del trabajo doméstico, al domicilio del empleador;
- c. en la medida de lo introducido por la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional:
 - i. incentivos económicos que fomenten el reparto equitativo del trabajo asistencial no remunerado, por ejemplo una compensación no transferible durante el permiso parental que sigue al nacimiento o la adopción de un hijo;
 - ii. posibilidad de que los trabajadores reduzcan o adapten temporalmente su horario laboral para conciliar la vida profesional, familiar y privada; y
 - iii. fórmulas de trabajo flexibles y razonables para los trabajadores, incluidas las soluciones aplicadas mediante el uso de nuevas tecnologías;
- d. reducción de los desincentivos económicos (por ejemplo, en los sistemas tributarios y de prestaciones) que fomentan y perpetúan directa o indirectamente el reparto desigual del trabajo asistencial no remunerado y del trabajo remunerado entre mujeres y hombres.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA Y A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus respectivas competencias, en particular en materia de educación, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales de los Estados miembros y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

37) Diseñen y apliquen medidas específicas para combatir los estereotipos de género que restringen la libertad de elección de niñas y niños y de mujeres y hombres en relación con sus estudios y carreras. Dichas medidas consistirían en:

- a. Combatir los estereotipos de género en la primera infancia, así como en la enseñanza preescolar, primaria y secundaria, con miras a garantizar que las niñas y los niños puedan elegir libremente sus ámbitos de estudio y futuras profesiones, respetando la función de los padres y madres en la educación de sus hijos.
- b. En el contexto de la orientación profesional, informen a todos los jóvenes, reforzando su concienciación, acerca de todos los aspectos y consecuencias pertinentes relativas a sus elecciones profesionales, también respecto de las perspectivas de ingresos, y acerca de las brechas de género relacionadas con el empleo durante su ciclo de vida, y sobre sus causas y formas de eliminarlas; y ofrezcan a todas las personas implicadas, en particular a los asesores profesionales, conocimientos sobre los estereotipos de género y su influencia en la elección del ámbito de estudio y la profesión.
- c. Realicen investigaciones interdisciplinarias sobre la índole de los estereotipos de género y su efecto en la igualdad de género, especialmente por lo que respecta al empleo, y consideren la dimensión intersectorial del asunto.

- 38) Apoyen inversiones públicas a largo plazo en infraestructuras e instalaciones asistenciales asequibles, accesibles y de alta calidad, en el desarrollo de competencias asistenciales y en los servicios asistenciales.
- 39) Promuevan la recopilación de datos válidos que muestren el uso real del tiempo por parte de mujeres y hombres. Intensifiquen los esfuerzos para garantizar que los datos son comparables a escala de la UE (en el caso de las estadísticas nacionales) y coherentes con los datos recopilados a escala nacional (en el caso de las estadísticas de la UE). Fomenten el desglose de los datos por sexo y edad y procuren que reflejen las diferencias entre madres y padres, así como entre mujeres y hombres sin hijos, y que también incluyan estadísticas sobre toda la asistencia que se presta a los niños, los adultos y los familiares de edad avanzada.
- 40) Alienten la realización de encuestas sobre el uso del tiempo basadas en la norma establecida por las Encuestas Europeas Armonizadas sobre el Uso del Tiempo (HETUS), de modo que se pueda ayudar a Eurostat a desarrollar y calcular un indicador para medir la «brecha asistencial de género», comparando el tiempo que dedican hombres y mujeres al trabajo asistencial no remunerado y al trabajo remunerado y analizando las interdependencias.
- 41) Aprovechando al máximo el trabajo del EIGE y de Eurostat, desarrollen un indicador para toda la UE que mida la «brecha asistencial de género» a partir de las Encuestas Europeas Armonizadas sobre el Uso del Tiempo (HETUS), utilizando datos representativos, de modo que se pueda comparar el tiempo que dedican hombres y mujeres al trabajo asistencial no remunerado y al trabajo remunerado y analizar las interdependencias, con vistas a respaldar el desarrollo de políticas familiares y de igualdad de género basadas en datos contrastados.
- 42) Realicen investigaciones, aprovechando plenamente la labor del EIGE y de Eurofound, sobre el valor del trabajo asistencial no remunerado en relación con el trabajo remunerado y desarrolle maneras de medir estadísticamente las repercusiones de las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, como los permisos por motivos familiares, supervisando especialmente los porcentajes de hombres y mujeres que se acogen a ellas.

- 43) Cuando proceda, incluyan el trabajo asistencial no remunerado en los análisis macroeconómicos y del mercado laboral, así como en la concepción de las políticas laborales y de empleo.
- 44) Desarrollen indicadores adicionales para medir el rendimiento macroeconómico del trabajo asistencial remunerado y no remunerado, la economía asistencial y las brechas de género en el uso del tiempo, en particular una nueva clasificación NACE¹⁰ centrada específicamente en los servicios personales y domésticos, a fin de facilitar el seguimiento y el análisis de este sector.
- 45) Desarrolle métodos adecuados para la recopilación de datos comparables a partir de los que se establezca un enfoque basado en datos empíricos hacia las interseccionalidades, especialmente «sexo y nacionalidad/origen», «sexo y edad» y «sexo y discapacidad».
- 46) Intensifiquen los esfuerzos para luchar contra el trabajo no declarado en el sector de los servicios domésticos, entre otras cosas, intensificando el diálogo en toda la Unión Europea sobre las medidas que deben adoptarse y mediante la elaboración de estadísticas sobre el número de trabajadores domésticos activos en la Unión Europea, teniendo en cuenta el hecho de que esos servicios suelen prestarse sin declarar.
- 47) Apoyen el diálogo social en el sector asistencial, respetando al mismo tiempo la legislación y las prácticas nacionales.

¹⁰ NACE = Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas de la Comunidad Europea (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne). nomenclatura estadística de actividades económicas de la Unión Europea.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA a que:

- 48) Intensifique los esfuerzos para reducir la brecha salarial y la brecha asistencial de género, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales, utilizando todas las medidas disponibles y siguiendo las medidas establecidas en el Plan de Acción de la UE 2017-2019 - Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, en particular con posibles medidas legislativas cuando corresponda.
- 49) Lleve a cabo, promueva y difunda más investigación sobre la economía de los servicios asistenciales, las necesidades asistenciales, las profesiones asistenciales, la situación de los cuidadores remunerados y no remunerados y sus condiciones laborales, así como sobre la contribución de los cuidadores a la economía del bienestar, a partir de datos periódicamente supervisados, públicamente disponibles y desglosados por sexo.
- 50) Considere la situación de las mujeres en el mercado laboral y siga sistemáticamente un enfoque de integración de la perspectiva de género en todos los aspectos pertinentes del Semestre Europeo, también con el fin de abordar la brecha salarial de género y la brecha asistencial de género.

Respetando plenamente su autonomía, INSTA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES a que:

- 51) Presten la debida atención a la igualdad de género en el contexto de la negociación colectiva, por ejemplo, mediante la realización de evaluaciones del impacto de género y la promoción de la transparencia salarial, a fin de garantizar condiciones de trabajo justas y dignas para todas las mujeres y los hombres y eliminar las persistentes diferencias de remuneración, ingresos y pensiones, teniendo debidamente en cuenta la importancia y el valor cada vez mayores que el trabajo asistencial tiene en la sociedad.

Documentos de referencia**1. Expedientes interinstitucionales de la UE**

Pilar Europeo de Derechos Sociales,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf.

2. Legislación de la UE

Directiva 2004/113/CE del Consejo, 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 L 204 de 26.7.2006, p. 23).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

3. Consejo

Todas las Conclusiones del Consejo en materia de igualdad entre hombres y mujeres y otros asuntos pertinentes, en particular:

- Conclusiones del Consejo «Mujer y economía: conciliación de la vida familiar y laboral como condición para la participación igualitaria en el mercado laboral» (17816/11);
- Conclusiones del Consejo «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores» (7017/15);

- Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (6889/17);
- Conclusiones del Consejo «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» (15468/17);
- Conclusiones del Consejo «Mejorar la asistencia y la ayuda de proximidad para la vida independiente» (15563/17);
- Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave» (10349/19);
- Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar (13432/19);
- Conclusiones del Consejo «Economías que fomentan la igualdad de género en la UE: perspectivas de futuro. Balance de 25 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín» (14938/19).
- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad (DO C 189 de 5.6.2019, p. 4).

4. Trío de Presidencias

Declaración del Trío de Presidencias sobre Igualdad de Género, firmada por Alemania, Portugal y Eslovenia (julio de 2020).

5. Comisión Europea

Recomendación de la Comisión 2014/124/UE, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

Comunicación de la Comisión de 26 de abril de 2017: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» (COM(2017) 252 final).

Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres (COM(2017) 678 final).

Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad (DO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

Retos de los cuidados de larga duración en Europa: estudio de las políticas nacionales 2018. Red Europea de Política Social.

Informe sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona») (COM(2018) 273 final).

Informe de 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Comisión Europea Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: dictamen sobre los desafíos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en una sociedad que envejece rápidamente, octubre de 2019.

Directrices comunes europeas para la transición de los servicios institucionales a los servicios basados en la comunidad y Conjunto de instrumentos sobre la utilización de fondos de la Unión Europea para la transición de una asistencia institucional a una asistencia de carácter local.

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025
Documento 6678/20. [Referencia de la Comisión: COM(2020) 152 final.]

6. Parlamento Europeo

Resolución, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP)).

Informe de propia iniciativa sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la igualdad de género (2018/2077(INI)).

7. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

«Desigualdades de género en la asistencia y consecuencias en el mercado laboral», 2020.

Documento 12953/20 ADD 1.

8. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

Alcanzar un equilibrio: conciliación de la vida familiar y la vida profesional en la UE, 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Comité Económico y Social Europeo

El impacto de la inversión social en el empleo y en los presupuestos públicos (SOC 496/2013).

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Otros

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (Agenda de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Meta 4 del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Convenio n.º 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.

Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio n.º 189), 2011.

Informe de la OIT «El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente», 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--es/index.htm
