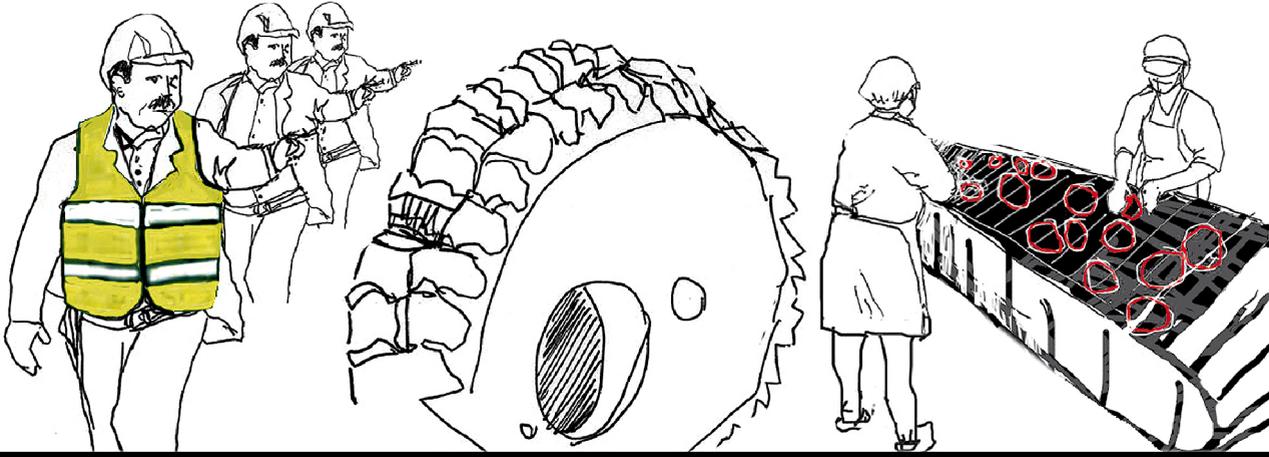


DERECHO LABORAL



Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas *gender-fair*

**Experiencias comparadas y
análisis de resultados**

Amparo Garrigues Giménez



COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

TÍTULOS PUBLICADOS

- Normas laborales y contratos colectivos**, *Jesús Lahera Forteza* (2008).
- Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo**, *Milagros Alonso Bravo* (2008).
- El despido objetivo por necesidades de la empresa**, *Lucía Martín Rivera* (2008).
- La consideración conjunta de las contingencias y el principio de igualdad (en el Sistema español de Seguridad Social)**, *Antonio José Piñeyroa de la Fuente* (2008).
- Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva**, *Azucena Escudero Prieto* (2009).
- Despido y protección social del enfermo bipolar. (Una contribución al estudio del impacto de la enfermedad mental en la relación de trabajo)**, *Alberto Valdés Alonso* (2009).
- El precontrato de trabajo**, *Lourdes Mella Méndez* (2010).
- Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva**, *Fernando Valdés Dal-Ré* (2010).
- La reforma del mercado de trabajo de 2010**, *Fernando Valdés Dal-Re y Elías González-Posada Martínez (Directores)*, *Alberto Valdés Alonso (Coord.)* (2011).
- Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales. La conversión del Convenio de Bruselas y del Convenio de Roma en Reglamentos comunitarios**, *M^a José Serrano García* (2011).
- El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación**, *Margarita Miñarro Yanini* (2013).
- Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas *gender-fair*. Experiencias comparadas y análisis de resultados**, *Amparo Garrigues Giménez* (2014).

COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho de Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

**DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO,
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y
MEDIDAS *GENDER-FAIR*
EXPERIENCIAS COMPARADAS Y
ANÁLISIS DE RESULTADOS**

AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ



Madrid, 2014

© Editorial Reus, S. A.
C/ Rafael Calvo, 18, 2º C – 28010 Madrid
Tfno: (34) 91 521 36 19 – (34) 91 522 30 54
Fax: (34) 91 445 11 26
E-mail: reus@editorialreus.es
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2014)
ISBN: 978-84-290-1764-9
Depósito Legal: M 4847-2014
Diseño de portada: María Lapor
Impreso en España
Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales Cometa, S. A.
Ctra. Castellón, km 3,400 – 50013 Zaragoza

Ni Editorial Reus, ni los Directores de Colección de ésta, responden del contenido de los textos impresos, cuya originalidad garantizan los autores de los mismos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización expresa de Editorial Reus, salvo excepción prevista por la ley.

Fotocopiar o reproducir ilegalmente la presente obra es un delito castigado con cárcel en el vigente Código penal español.

*A Bologna, por la inspiración;
a Carlos, por sus alas.*

I. PRELIMINAR

Las bases normativas para la integración de la igualdad de mujeres y hombres como parte del contenido negocial encuentran acomodo en una pluralidad de ámbitos (internacional, supranacional, nacional), presentando intensidades, alcances y profundidades notablemente heterogéneas —y particularmente obvias desde la perspectiva comparada de los Derechos internos—.

Como consecuencia de ello, y si el diagnóstico de situación de la igualdad de género como contenido negocial revela *a priori* una considerable inmadurez, el pronóstico —en el actual contexto de regresión globalizada de los derechos sociales— resulta enormemente desalentador. No basta el mero reconocimiento institucional —normativo ni programático—, ni siquiera la concreción formal de objetivos y prioridades en este sentido. Resulta necesaria la introducción de garantías a nivel supranacional y nacional y, paralelamente, mecanismos globales (especialmente a escala transnacional) para potenciar y asegurar —en lo instrumental y en lo sustantivo— tanto la negociación colectiva misma —como instrumento básico regulador— cuanto los contenidos que le son propios (con particular incidencia en la indemnidad de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, que en modo alguno pueden quedar al albur de la pretendida individualización contractual que se propugna como fórmula flexibilizadora y racionalizadora del mercado de trabajo y como solución instrumental al problema del desempleo).

El presente análisis se proyecta sobre los contenidos en materia de igualdad de género en la negociación colectiva en una muestra amplia y heterogénea de países de la Unión Europea (en lo sucesivo, UE), pero no sólo, pues se atenderá, asimismo, a las buenas prácticas en *mainstreaming*

de género desarrolladas —tanto conjuntas, de patronal y sindicatos, como las de carácter unilateral—. Y, todo ello, partiendo de sus bases políticas y normativas, de la fáctica —y, a veces, jurídica¹— «transversalidad *in peius*» de las condiciones laborales de las mujeres y llevando a cabo una aproximación al estudio comparado de las acciones desarrolladas a nivel nacional en algunos Estados miembros. Tales acciones se han desarrollado —en lo que se refiere a su propósito— bajo un marco común de acción y se han articulado en torno a criterios ontológicos e instrumentales fundamentados en las bases políticas y jurídicas de la denominada «Europa social» —algunos de cuyos postulados, como se verá en la parte final de este trabajo, parecen resistirse a una total claudicación ante la ofensiva global de la *lex mercatoria* y la supremacía teleológica de la «Europa financiera», así como a sus devastadores efectos—. Acciones, criterios e instrumentos desarrollados durante un marco temporal concreto (el período 2005-2009) que, además de ser el diseñado en el marco de la Unión Europea a tal propósito, adquiere el valor analítico de abarcar el inicio del actual período de crisis, reflejando, por ende, una realidad producto de la metamorfosis general del marco de relaciones laborales, a la vez que pone de manifiesto (mediante los datos objetivos que se analizarán para llevar a cabo una valoración, asimismo objetiva, de la efectividad de unas y otras estrategias y medidas —*hard* o *soft-law*—), el valor inequívoco de la negociación colectiva como piedra de clave del sistema de relaciones laborales, también en lo que se refiere a la introducción de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo y, en un sentido amplio, como garantía de eficacia y de legitimidad reguladora de presente y de futuro.

¹ Por cuanto algunas normas reguladoras del trabajo, especialmente las dictadas con visos de «urgencia» y en base a criterios de conveniencia meramente macroeconómica, acaban por producir de manera indirecta efectos discriminatorios en el empleo de las mujeres o en las condiciones del mismo.

II. IGUALDAD DE GÉNERO Y DIÁLOGO SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

1. EL SUBSTRATO NORMATIVO

La igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación en el empleo es, desde hace décadas, un principio rector de los grandes instrumentos jurídicos internacionales (de modo especial, los emanados de la Organización de las Naciones Unidas² —ONU— y de la Organización Internacional del Trabajo³ —OIT—) y, también, en el ámbito supranacional (mediante su recepción en los Tratados⁴, Carta⁵ y Derecho derivado⁶ de la UE).

² Son numerosos los instrumentos relativos a la igualdad de mujeres y hombres el trabajo; así, las Resoluciones 2263/1967 (1967); 34/180 (CEDAW, 1979); 35/136 (II Conferencia Mundial de Mujeres Copenhague, 1980); Resolución nº 1 (Beijing, 1995); A/RES/S-23/3 (Beijing +5, 2000); 40/8 (Beijing +10, 2005); 1217 (2009); 1889/2009 (2009); 54/4 (Beijing +15, 2010).

³ Convenio 11 sobre discriminación, empleo y ocupación, 1958; Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981. Recomendación 90 sobre Igualdad de Remuneración, 1951.

⁴ Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (art. 141), actualmente Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 157), y el Tratado de la Unión Europea (art. 2).

⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 23.

⁶ Directivas —del Consejo— 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE, 98/52/CE y —del Parlamento Europeo y del Consejo— 2002/73/CE : todas ellas refundidas por la 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. También, aunque de manera indirecta, la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010,

Asimismo, y en tales ámbitos, la participación de los interlocutores sociales, a través del diálogo social⁷, viene considerándose una herramienta esencial tanto para el diseño de normas y políticas de igualdad —públicas y privadas⁸— en el lugar de trabajo, como para el seguimiento y la supervisión de su aplicación y eficacia⁹.

Sin embargo, las bases jurídicas supranacionales, tal y como vienen establecidas, resultan insuficientes por sí solas para garantizar que el diálogo social a nivel nacional sobre la igualdad de mujeres y hombres en el empleo descansa sobre parámetros comunes y, sobre todo, para que

por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE; y la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

⁷ La Unión Europea reconoce el diálogo social como uno de los pilares del modelo social europeo, y como herramienta de cohesión social. Así se confirmó con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. El nuevo artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), pone de relieve el compromiso de la Unión para promover el papel de los interlocutores sociales europeos y el apoyo al diálogo social. Asimismo, reconoce la autonomía de aquéllos y el creciente valor de éste —tanto a nivel interprofesional como sectorial— como herramienta de gobernanza europea. La Comisión Europea considera que el «diálogo social» abarca tanto el bipartito como los procesos tripartitos (entre los propios interlocutores sociales europeos y la Comisión) —*ex arts. 154 y 155 TFUE*— y puede dar lugar a acuerdos vinculantes. Sin embargo, los interlocutores sociales sostienen una definición más restrictiva de «diálogo social» —expresada en la declaración conjunta al Consejo Europeo de Laeken de diciembre de 2001—: el diálogo social es *sólo el trabajo bipartito de los interlocutores sociales*, sea o no solicitado a través de las consultas oficiales de la Comisión *ex arts. 153 y 154 TFUE*. Cuando las instituciones públicas europeas están involucradas, los interlocutores sociales prefieren hablar de «concertación tripartita».

En el presente trabajo se asumirá la definición restrictiva apuntada.

⁸ Así se explicita en el art. 21 de la Directiva 2006/54/CE.

⁹ El diálogo social puede desarrollarse a nivel bien interprofesional (abarcando toda la economía y el mercado de trabajo), bien sectorial. Puede adoptar diversas formas pero, por su propósito regulador, destacan el *Acuerdo* y el *Marco de Acción*; el *Acuerdo* puede ser recogido y normativizado por una Directiva (en cuatro casos ha sido así), o ser *autónomo* —y vinculante— (cinco de esta naturaleza se han concluido —el último, sobre trabajo de los jóvenes, en junio de 2013—); el *Marco de Acción*, también de carácter vinculante, define prioridades y necesidades, y orienta y monitoriza la acción de los interlocutores sociales nacionales, no obstante permitiendo su implementación de manera más flexible que los *Acuerdos* (a esta tipología responden dos instrumentos, uno de ellos —sobre igualdad de mujeres y hombres en el trabajo— se analizará a lo largo de estas páginas).

la regulación jurídica de esta materia pueda alcanzar el mismo grado de eficacia en todos los Estados miembros¹⁰.

El reconocimiento de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo como un derecho fundamental de la UE y la configuración exhaustiva de algunas exigencias de las Directivas de la UE (el principio de igual remuneración por el mismo trabajo o por trabajo de igual valor, la definición de los conceptos de discriminación directa y discriminación indirecta, la protección contra los despidos relacionados con la maternidad, paternidad o cuidado de la familia, la inversión de la carga de la prueba, etc.), reforzado por el vasto acervo hermenéutico del Tribunal de la Unión Europea¹¹, han generado un substrato mínimo general, erigido sobre la base de dos premisas:

- a) la interdicción de cualquier manifestación de discriminación por razón de género;
- b) la posibilidad de introducir medidas de acción afirmativa y de compensación para contrarrestar las situaciones de desigualdad ya arraigadas.

Aun sentadas las bases generales anteriores y la caracterización del diálogo social como un medio para promover la igualdad de género, los resultados obtenidos en los distintos Estados miembros de la UE se revelan, como ya se advirtió, desiguales.

A mayor abundamiento, la globalización económica ha operado una degradación *de facto* o material del modelo europeo de relaciones laborales y de la política social comunitaria: en una primera fase, acentuado el *dumping* social entre la UE (15) y las economías emergentes (algunas de ellas, sitas en el seno mismo de la UE, o postulándose como futuros miembros); en la fase final, favoreciendo la homogeneización regresiva de las condiciones de trabajo, mediante la intervención normativa limitadora de la autonomía colectiva y flexibilizadora, *in peius*, de los términos de la prestación laboral.

Semejante escenario augura no pocas dificultades en el logro de la transnacionalización de la igualdad de oportunidades e igualdad de trato de mujeres y hombres en el empleo, tanto por el cariz muchas veces

¹⁰ KÖHLER, H.D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S.: «El diálogo social europeo. De la macro-concertación comunitaria a la negociación colectiva transnacional.», en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 72, 2007, pág. 268.

¹¹ Analizado de manera minuciosa por BALLESTER PASTOR, M.A.: «La lucha contra la discriminación en la Unión Europea», Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 92, 2011, págs. 207-256.

retórico que el *mainstreaming* de género manifiesta en las propias líneas políticas de la UE y, también, en buena parte de las políticas nacionales de igualdad de los Estados miembros —cuando aquéllas existen¹², cuanto por la general tendencia actual del neoliberalismo —gobernante en buena parte de los Estados miembros de la UE— a la castración, también *de facto*, del diálogo social. Resulta pertinente en esta sede extrapolar a la situación actual el razonamiento expuesto en 1993 por la Confederación Europea de Sindicatos (en adelante, CES) ante el escenario de la Unión Económica y Monetaria: se decía entonces que la nueva situación «traerá cambios en las funciones y responsabilidades nacionales y europeas de los interlocutores sociales», «los objetivos y las estrategias de las organizaciones sindicales nacionales necesitan ser armonizados en el marco de los comités de empresa europeos»... y es que la unión económica y monetaria —entonces— y la crisis —en el momento presente— han dado lugar a profundos cambios en el entorno socio-económico global en el que los interlocutores sociales deben desenvolver sus relaciones. Estos cambios pueden agruparse en tres categorías principales: un marco mucho más limitado para la negociación; el riesgo (más bien, ahora, realidad) de *dumping* social y salarial; y, finalmente, un nuevo marco en la redistribución de la productividad¹³.

Y es, precisamente, en este escenario actual de regresión y riesgo donde la salvaguarda del modelo social¹⁴ hace imperiosa y urgente la definición y aplicación real de políticas laborales de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres, combinando su acción, en el plano instrumental pero, también, sustantivo, con el diálogo social a nivel europeo y la negociación colectiva¹⁵ —nacional y, especialmente, transna-

¹² Vid. VOGEL, L.: «Las condiciones de trabajo como factor de desigualdad: de Europa a España», en AA.VV. (Coord. J.M. Zufiaur Narvaiza): *Los retos de la igualdad en el trabajo*, Madrid (Fundación Francisco Largo Caballero), 2009, págs. 105 y ss.

¹³ HOFFMANN, R. y MERMET, E.: «Wage coordination in the European Union—Challenges for the coordination of collective bargaining», en *Transnational Industrial Relations in Europe*, Germany (Hans-Böckler-Stiftung), 2000, pág. 64.

¹⁴ Así, el *leitmotiv* del *9th Workshop European Collective Bargaining Policy*, (WSI/VER.DI, Berlín, 13 y 14 mayo 2013): *European Union in crisis. Where remains the social? Austerity policy and its impact for collective bargaining*, donde se han puesto en común las experiencias que, en materia de negociación colectiva, se están desarrollando en los denominados «países periféricos» de la Unión Europea.

¹⁵ Vid. FONTECHA LÓPEZ, A.: «Diálogo social y negociación colectiva con perspectiva de género», en AA.VV. (Coord. J.M. Zufiaur Narvaiza): *Los retos de la igualdad en el trabajo*, Madrid (Fundación Francisco Largo Caballero), 2009, págs. 353 y ss.

cional¹⁶— como vehículo esencial de articulación, garantía de efectividad y legitimidad de aquéllas.

2. EL CONTEXTO FÁCTICO: OBSERVACIÓN Y CONSIDERACIONES DE GÉNERO SOBRE EL IMPACTO DE LA CRISIS

Como las tozudas evidencias se obstinan en poner de manifiesto, la crisis económica viene incidiendo de manera especialmente intensa en el empleo y las condiciones laborales de las mujeres. En este sentido, el Comité de Mujeres de la CES decidió dedicar una parte específica del *Estudio 8 de Marzo*¹⁷ a analizar el impacto de la crisis económica sobre el empleo femenino. El objetivo de este apartado sería proporcionar información que permitiera identificar y «disecionar» los distintos componentes y manifestaciones de género de la crisis, así como sus posibles interrelaciones, sobre la base de los datos proporcionados por las cincuenta y cinco confederaciones que participaron en el estudio de 2011.

Estas serían sus conclusiones:

- Los recortes presupuestarios (en general) afectan especialmente a los sectores feminizados.
- Los recortes en el empleo impactan de manera muy importante en los sectores feminizados.
- Los salarios de las mujeres se han reducido de modo notable a causa de la crisis.
- La recesión económica ha generado un aumento de la precariedad en el empleo femenino (trabajo a tiempo parcial, contratos temporales, contratos atípicos, etc.).

¹⁶ *Desideratum* de quien suscribe, formulado conscientemente a pesar de la incertidumbre sobre el futuro de este tipo de negociación colectiva (interprofesional, sectorial o de empresa), tan necesaria como anómica y que, no obstante, viene adquiriendo trascendencia de manera autónoma. Sobre este tema, *vid., in extenso*, ALES, E.: «La negociación colectiva transnacional y la necesidad de una norma de la Unión Europea», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 128, n° 1-2, 2009, págs. 163-178.

¹⁷ EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION: *4th Annual ETUC 8 March Survey 2011*. Disponible en:

http://genet.csic.es/sites/default/files/documentos/biblioteca/EUROPEAN%20TRADE%20UNION%20CONF_4th%20Annual%20ETUC%208March%20Survey%202011.pdf.

- Las condiciones de trabajo de las mujeres han empeorado de manera sensible desde el comienzo de la crisis económica.
- La crisis tiene un impacto particularmente negativo en las trabajadoras jóvenes que ingresan en el mercado de trabajo.

Los datos exhibidos por EUROSTAT¹⁸ apuntan de manera rotunda hacia las mismas alertas y evidencian, incluso, otras no explicitadas por el *Estudio 8 de Marzo* de la CES.

Así, y por lo que se refiere al impacto de la crisis sobre el empleo de las mujeres, aunque la tasa de desempleo de los hombres en la UE-27 era superior a la de las mujeres en el segundo trimestre de 2009¹⁹, aquélla disminuyó durante 2010 y el primer semestre de 2011, mientras que la tasa de desempleo femenino se estabilizó en el mismo período; de esta manera, la tasa masculina quedaba por debajo de la femenina, como históricamente viene sucediendo. Desde entonces, ambas tasas se han incrementado al mismo ritmo llegando al final de 2012 con el 10,7% para los hombres y el 10,8% para las mujeres.

¹⁸ *Commission Staff Working Document on Progress on equality between women and men in 2012 — Accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – 2012 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights, SWD(2013) 171 final*. Disponible en:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf

¹⁹ Este fenómeno no era consecuencia de una mejora de la situación de las mujeres, sino de un más rápido deterioro de la situación de los hombres en comparación con aquéllas, en particular en el primer período de la crisis.

ÍNDICE

I. PRELIMINAR	7
II. IGUALDAD DE GÉNERO Y DIÁLOGO SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA	9
1. El substrato normativo	9
2. El contexto fáctico: observación y consideraciones de género sobre el impacto de la crisis	13
3. El <i>Marco de Acción en materia de Igualdad de Género</i> : el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social como instancia cualificada de actuación reguladora en materia de igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.....	25
III. IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y ACCIONES EN EL ÁMBITO DE LOS ESTADOS MIEMBROS: EXPERIENCIAS MÁS SIGNIFICATIVAS. TÉCNICAS <i>HARD-LAW</i> (NEGOCIACIÓN COLECTIVA) VS. <i>SOFT-LAW</i> (ACUERDOS DECLARATIVOS, PLATAFORMAS DE COOPERACIÓN, BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES)	31
1. Consideraciones previas	31
2. Obligaciones en materia de igualdad acordadas en la negociación colectiva.....	33
2.1. Experiencias derivadas de la obligación legal de negociar	37
2.1.1. España.....	37
2.1.1.1. El contexto creado por el diálogo social. Las previsiones de la L.O. 3/2007.....	37
2.1.1.2. Manifestaciones negociales reseñables	43
2.1.2. Francia.....	50
2.1.2.1. Marco normativo	50
2.1.2.2. Manifestaciones negociales reseñables	54

2.2. Experiencias derivadas de la práctica negocial voluntaria	56
2.2.1. Alemania	56
2.2.2. Austria	64
2.2.3. Bélgica	68
2.2.4. Dinamarca	71
2.2.5. Finlandia	75
2.2.6. Italia	77
2.2.7. Lituania	84
2.2.8. Países Bajos	85
2.2.9. Portugal	88
2.2.10. Reino Unido	91
2.2.11. República Checa	84
2.2.12. Suecia	96
3. Buenas prácticas en <i>mainstreaming</i> de género fruto del diálogo social	99
3.1. Austria	99
3.2. Bélgica	99
3.3. Finlandia	99
3.4. Lituania	100
3.5. Luxemburgo	100
3.6. Países Bajos	101
3.7. Reino Unido	101
4. Buenas prácticas <i>unilaterales</i> en <i>mainstreaming</i> de género (patronales, sindicales o de empresa)	103
4.1. Alemania	103
4.2. Austria	105
4.3. Bélgica	106
4.4. Dinamarca	107
4.5. Hungría	107
4.6. Lituania	108
4.7. Luxemburgo	109
4.8. Países Bajos	109
4.9. Portugal	110
4.10. República Checa	111
4.11. Suecia	112

IV. CONSIDERACIONES ACERCA DE LA EFICACIA DEL MARCO DE ACCIÓN Y LAS MEDIDAS NACIONALES ADOPTADAS PARA SU CUMPLIMIENTO

1. Análisis y exégesis de los cambios operados —en su caso— en tres variables indicativas de des/igualdad de género: tasa de desempleo femenino, diferencial salarial de género y presencia de mujeres en el trabajo a tiempo parcial	113
---	-----

1.1. Países en que se ha obtenido una mejora en las tres variables durante el período de referencia	116
1.2. Países que experimentan mejoras en dos de las tres variables...	119
1.3. Países que experimentan mejora global en una sola variable	123
2. Reflexiones de cierre sobre el futuro inmediato del diálogo social en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Unión Europea.....	127
BIBLIOGRAFÍA	133

