

2. De igualdad de salario a igualdad de empleo

ILONA OSTNER

Cuatro décadas de políticas de género en Europa

Desde su fundación, la UE o —como se la llamó en un principio— la Comunidad Económica Europea ha trabajado en la creación de un mercado común eliminando las barreras que impiden la movilidad de mercancías, personas, servicios y capitales, así como en aumentar la competitividad de cada uno de los Estados miembros. Como es sabido, las políticas de género fueron surgiendo paulatinamente como parte de la dimensión social de la Comunidad. Durante el proceso de redacción del Tratado de Roma, Francia argumentó que la regla de igualdad de retribución por un mismo trabajo constituía protección social, la cual debía armonizarse con objeto de subsanar los inconvenientes que pudiera traer para la competitividad. Como resultado, se incluyó el Artículo 119 en la sección de política social del Tratado.

A partir de ese momento, cada Estado miembro era responsable de garantizar y defender el principio de que hombres y mujeres deben recibir igual retribución por un mismo trabajo. El Artículo 119 facilitó la posterior legislación a favor de las mujeres cuando, en la década de los 70, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) y la Comisión empezaron a desempeñar un papel más activo en la promoción de un tratamiento igualitario para las mujeres en materia de empleo y en otros asuntos relacionados con el mercado de trabajo, como seguridad social y prestaciones sociales ligadas al empleo. Las enmiendas y revisiones al Tratado hechas por el Acta Única Europea y el Tratado de Maastricht dieron vía libre tanto a la Comisión como al Consejo de Ministros para nuevas iniciativas legislativas y fortalecieron la autoridad reguladora de las instituciones comunitarias. La introducción de la mayoría cualificada en las votaciones para algunas materias de política social