ANEXO

Beijing + 15

La Plataforma de Acción y la Unión Europea

Informe de la presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea

Índice

Índice 2
I INTRODUCCIÓN 5

II DESARROLLO A ESCALA INSTITUCIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA 7
2.1. Mecanismos de igualdad entre los sexos 7
2.1.1. Contexto general 7
2.1.2. Estructuras para la igualdad entre los sexos 8
2.2. Legislación y política sobre igualdad entre los sexos 11
2.2.1. Novedades legislativas importantes 11
2.2.2. Marco político para la igualdad entre mujeres y hombres 13
2.2.3. Recursos financieros para la igualdad entre los sexos 14
2.3. Transversalidad de género 15
2.3.1. Transversalidad en la Estrategia Europea de Empleo 15
2.3.2. La transversalidad en el proceso de inclusión social/protección social 19
2.3.3. Transversalidad en los Fondos Estructurales europeos 22
2.3.4. Transversalidad en determinados ámbitos políticos 23
2.3.5. Obstáculos para el progreso en materia de transversalidad 28
2.4. Igualdad entre los sexos en el Parlamento Europeo 28
2.5. El Lobby Europeo de Mujeres y la capacitación de las mujeres 30
2.5.1. Actividades del EWL relacionadas con los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing 32

III DESARROLLO DE MECANISMOS INSTITUCIONALES EN LOS ESTADOS MIEMBROS (H) 35
3.1 Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 35
3.2 Disponibilidad y relevancia de los indicadores a escala comunitaria 35
3.3 Progreso de los mecanismos institucionales en los Estados miembros 39
3.3.1. Grado de responsabilidad del gobierno en la promoción de la igualdad de género 39
3.3.2. Recursos de personal 41
3.3.3. Transversalidad de género 42
3.3.4 Otras estrategias aplicadas en los Estados miembros 46
3.4 Estadísticas desglosadas por sexo 48

IV APLICACIONES DE ACTUACIONES EN LAS ESFERAS DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES Y DESARROLLO DESDE 2005 49
4.1. La mujer y la pobreza (A) 50
4.1.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 50
4.1.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores a escala comunitaria 50
4.1.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea 53
4.1.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 58
4.2 Educación y capacitación de la mujer (B) 60
4.2.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 60
4.2.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 60
4.2.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea 61
4.2.4 Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE 66
4.3 La mujer y la salud (C) 68

4.3.1 Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 68
4.3.2 Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 68
4.3.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea. 71
4.3.4 Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE 72
4.4 La violencia contra la mujer (D) 74
4.4.1 Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 74
4.4.2. Disponibilidad y relevancia de indicadores en el ámbito de la UE 74
4.4.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea 75
4.4.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 77
4.5. La mujer y los conflictos armados (E) 83
4.5.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 83
4.5.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 83
4.5.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea 85
4.5.4 Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 87
4.6. La mujer y la economía (F) 91
4.6.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 91
4.6.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE: 91
4.6.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea: 93
4.6.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 103
4.7 La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (G) 106
4.7.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 106
4.7.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 106
4.7.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea 108
4.7.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 115
4.8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer (H) 121
4.9 Los derechos humanos de la mujer (I) 121
4.9.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 121
4.9.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 121
4.9.3. La Convención CEDAW 122
4.9.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 123
4.10 Las mujeres y los medios de difusión 125
4.10.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 125
4.10.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 126
4.10.3. Política de la UE sobre la eliminación de los estereotipos de género 126
4.10.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE 127
4. 11. La mujer y el medio ambiente (K) 129
4.11.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 129
4.11.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 129
4.11.3. Tendencias en el debate sobre género y medio ambiente 129
4.11.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE 131
4.12. La niña (L) 134
4.12.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción 134
4.12.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE 134

4.12.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea 136
4.12.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE 138

V CONCLUSIONES RELATIVAS A LAS DOCE ESFERAS DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN 141
5.1. La mujer y la pobreza (A) 141
5.2. Educación y capacitación de la mujer (B) 143
5.3. La mujer y la salud (C) 144
5.4. La violencia contra la mujer (D) 144
5.5. La mujer y los conflictos armados (E) 146
5.6. La mujer y la economía (F) 147
5.7. La mujer en el ejercicio de poder y la adopción de decisiones (G) 149
5.8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer (H) 150
5.9. Los derechos humanos de la mujer (I) 152
5.10. La mujer y los medios de difusión (J) 153
5.11 La mujer y el medio ambiente (K) 154
5.12. La niña (L) 154

VI CONCLUSIONES 157
6.1. Desarrollo en los Estados miembros 157
6.2. Desarrollo en la Comunidad Europea 158
6.3. Retos de cara al futuro 160

I. INTRODUCCIÓN

El documento oficial adoptado por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se denomina Declaración y Plataforma de Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz (PA).

La PA es un programa para la capacitación de las mujeres que reafirma el principio fundamental según el cual los derechos humanos de las mujeres y las niñas son una parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Como programa para la acción, la plataforma pretende promover y proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las mujeres a lo largo de su vida.

La PA respeta y valora toda la diversidad de situaciones y condiciones de la mujer y reconoce que algunas mujeres se enfrentan a obstáculos concretos para su capacitación. La PA reconoce que es necesario un crecimiento económico sostenido y general en el contexto del desarrollo sostenible para mantener el desarrollo y la justicia sociales.

El examen exhaustivo y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se ha realizado dos veces: en el 23.º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la ONU en 2000 (Beijing + 5) y en el 49.º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM) en 2005 (Beijing + 10). El examen y evaluación por parte de la CCJSM en 2005 identificó logros, lagunas y retos y proporcionó pautas sobre esferas en las que era más urgente actuar y llevar a cabo iniciativas.

Tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU en Beijing en 1995, el Consejo Europeo de Madrid (diciembre de 1995) solicitó que se examinase anualmente la aplicación en los Estados miembros de la Plataforma de Acción de Beijing. Desde 1999, las sucesivas presidencias han elaborado un conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos en nueve de las doce esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing.

En 2010, en su 54.º periodo de sesiones, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinará la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los resultados del 23.º

periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General y su contribución a la conformación de una perspectiva de género para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El presente informe **Beijing +15: La Plataforma de Acción y la Unión Europea** es el tercer examen del desarrollo a escala comunitaria respecto a las doce esferas de especial preocupación de la PA, realizado a partir del informe de seguimiento realizado por la UE en el año 2000 y del informe de la presidencia de Luxemburgo de 2005.

El informe se basa en las conclusiones del Consejo sobre el seguimiento de la PA de Beijing desde 2005 y en información proporcionada por los Estados miembros en sus respuestas al cuestionario de la CEPE remitido en enero de 2009. Asimismo, la Oficina Sueca de Estadística ha actualizado las estadísticas en algunas de las esferas críticas para el presente informe.

El informe se divide en seis capítulos. Tras la introducción (Capítulo I), se proporciona una descripción del desarrollo de mecanismos de género a escala institucional de la Unión Europea (Capítulo II). En el Capítulo III, el informe describe el desarrollo de mecanismos institucionales de género en los Estados miembros, así como la elaboración de indicadores en esa esfera de especial preocupación (H).

El Capítulo IV analiza el desarrollo en los Estados miembros con respecto a once esferas de especial preocupación. En el Capítulo V se presentan comentarios más generales sobre el desarrollo respecto a las doce esferas de preocupación.

En la última parte (Capítulo VI) se presentan los retos que supone aplicar y seguir la evolución a escala comunitaria en las doce esferas de especial preocupación de la PA de Beijing.

El presente informe se ha llevado a cabo bajo la supervisión del Ministerio de Integración e Igualdad entre los Sexos de Suecia y su directora Marianne Laxén se ha encargado de la recopilación. Las siguientes investigadoras han participado en los Capítulos III, IV y V: Dra. Maria Eriksson, profesora en el Departamento de Sociología de la Universidad de Uppsala; Dra. Lenita Freidenvall, profesora en el Departamento de Ciencias Políticas de la Universidad de Estocolmo; Dra. Annica Kronsell, profesora en el Departamento de Ciencias Políticas de la Universidad de Lund; Anita Nyberg, profesora en el Centro de Estudios de Género de la Universidad de Estocolmo;

Dra. Malin Rönnblom, profesora de Estudios de Género en la Universidad de Umeå y Barbro Wijma, profesora en la División de Género y Medicina de la Universidad de Linköping. El informe se ha enviado a los Estados miembros para que expongan sus observaciones.

II. DESARROLLO A ESCALA INSTITUCIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA

2.1. Mecanismos de igualdad entre los sexos

2.1.1. Contexto general

La Unión Europea lleva más de cincuenta años luchando por el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El Tratado CE, firmado por los seis países fundadores de la Comunidad Económica Europea (CEE) en Roma en 1957, consagraba el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo.

Desde entonces, la CEE ha crecido y se ha convertido en una Unión Europea de 27 países. También han evolucionado los derechos de mujeres y hombres a la igualdad de trato y la ausencia de discriminación.

El artículo 2 del Tratado CE establece que la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer es una de las misiones de la Comunidad Europea. El apartado 2 del artículo 3 dispone que la Comunidad debería fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus actividades (incorporación de la perspectiva de género). Existen tres bases jurídicas en el Tratado CE para la legislación comunitaria sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres: El apartado 3 del artículo 141 sobre asuntos de empleo y ocupación; el apartado 1 del artículo 13 sobre la discriminación sexual fuera del ámbito del empleo; y el artículo 137 relativo a la promoción del empleo y la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

Actualmente, la legislación comunitaria sobre igualdad entre los sexos constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades en Europa. Se han aprobado trece directivas europeas en el campo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres que son jurídicamente vinculantes para todos los Estados miembros de la UE, que deben incorporarlas a sus legislaciones nacionales. La legislación cubre el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los ámbitos del trabajo, la retribución y la seguridad y del acceso a bienes y servicios. Proporcionan protección especial a mujeres embarazadas y que hayan dado a luz recientemente e

intentan establecer normas comunes para mujeres que trabajen por cuenta propia y que sean cónyuges colaboradoras.

2.1.2. Estructuras para la igualdad entre los sexos

La Unión Europea se basa en un sistema institucional en el que los Estados miembros delegan sus competencias en determinados asuntos a instituciones independientes que representan los intereses de la Unión en su conjunto. Los siguientes agentes colaboran para lograr el objetivo de la igualdad entre los sexos:

- la Comisión, que es la guardiana de los tratados y un órgano ejecutivo de hecho en el que tienen su origen las iniciativas de políticas;
- el Consejo, en el que están representados los Gobiernos de todos los Estados miembros;
- el Parlamento Europeo, que es elegido por sufragio directo por los ciudadanos de los Estados miembros; y
- el Tribunal de Justicia europeo, que falla en cuestiones de igualdad entre los sexos y de aplicación de la legislación comunitaria.

La Unión Europea ha desarrollado varias estructuras para garantizar el progreso de la igualdad de género.

La Comisión Europea

El Grupo de Comisarios sobre Derechos Fundamentales, Antidiscriminación e Igualdad de Oportunidades tiene el mandato de impulsar la política y garantizar la coherencia de la actuación de la Comisión en los campos de los derechos fundamentales, la lucha contra la discriminación, la igualdad de oportunidades y la integración social de grupos minoritarios, y de garantizar que se tiene en cuenta la igualdad entre los sexos en las políticas y acciones comunitarias, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Tratado.

El Grupo Interservicios sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres creado en 1995 reúne a representantes de todas las direcciones generales de la Comisión. Su principal labor es desarrollar un enfoque de incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de la

Comisión Europea y participar en actividades y coordinarlas en el marco del programa de trabajo anual sobre igualdad entre los sexos preparado por los servicios de la Comisión Europea.

La Unidad «Igualdad entre Mujeres y Hombres» de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades contribuye al esfuerzo para eliminar las desigualdades y fomenta la igualdad entre los sexos en toda la CE promoviendo un enfoque integrado de la igualdad entre los sexos que abarque la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos y medidas específicas. Su actuación la complementa la Unidad **«Igualdad y Acción contra la Discriminación: Asuntos Jurídicos»**, responsable de garantizar el cumplimiento de las directivas actuales sobre igualdad entre los sexos.

La Unidad «Igualdad entre Mujeres y Hombres» coordina la actuación de los siguientes organismos:

- El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres da apoyo a la Comisión Europea en la elaboración y realización de las actividades de la Comunidad para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Está formado por representantes de los ministerios u organismos que se encarguen específicamente de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diversos Estados miembros, por representantes sindicales y empresariales a nivel comunitario, y como observadores, por representantes de ONG europeas y organizaciones internacionales/profesionales. En el Comité también participan como observadores representantes de los Gobiernos de los países del Espacio Económico Europeo.

- El Grupo de Alto Nivel para la Transversalidad de Género es un grupo informal compuesto por representantes de alto nivel de los EM responsables de la política de igualdad entre mujeres y hombres en el plano nacional. El Grupo constituye también el principal foro para planificar el seguimiento estratégico de la Plataforma de Acción de Beijing, incluida la elaboración de indicadores. El Grupo también proporciona apoyo a la Comisión Europea en la preparación del Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres para el Consejo Europeo.

La **Unidad «Igualdad y Acción contra la Discriminación: Asuntos Jurídicos»** de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades coordina el siguiente organismo:

- Una red de organismos de igualdad que trata de fomentar la aplicación uniforme de la legislación comunitaria en el campo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y promover el intercambio de buenas prácticas entre los organismos nacionales y la Comisión Europea (EQUINET).

El Reglamento por el que se crea un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** se adoptó en diciembre de 2006. El principal objetivo del Instituto será contribuir a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, proporcionando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en concreto a la Comisión y a las autoridades de los Estados miembros. El Instituto está en proceso de constitución. El Consejo de Administración se creó en 2007 y la directora asumió sus funciones en abril de 2009.

<u>El Parlamento Europeo</u>

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género es competente para:

1. la definición, el fomento y la protección de los derechos de la mujer en la Unión y las medidas comunitarias conexas;
2. el fomento de los derechos de la mujer en países terceros;
3. la política de igualdad de oportunidades, incluida la igualdad para hombres y mujeres en lo que se refiere a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;
4. la eliminación de toda forma de discriminación basada en el sexo;
5. la aplicación y el desarrollo del principio de integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los sectores;
6. el seguimiento y la aplicación de los acuerdos y convenios internacionales relacionados con los derechos de la mujer; y
7. la política de información sobre la mujer.

El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género del Parlamento Europeo se constituyó en abril de 2004 y su cometido más importante es garantizar que el Parlamento Europeo tenga en cuenta las cuestiones de incorporación de la perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos políticos que se debaten en sus comisiones.

El Consejo de la UE

Las personas titulares de los ministerios de los Estados miembros responsables de la igualdad entre los sexos se reúnen en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO). En lo que se refiere a los ámbitos políticos de la igualdad entre los sexos, en los últimos años el Consejo principalmente ha tomado decisiones respecto a los indicadores relacionados con la Plataforma de Acción de Beijing.

El Consejo Europeo

En marzo de 2006, el Consejo Europeo aprobó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, que sigue la línea del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres de la Comisión y refleja el compromiso y la determinación de los Estados miembros de aplicar políticas destinadas a fomentar la igualdad entre los sexos.

A petición del Consejo Europeo, la Comisión Europea informa cada año sobre los avances hacia la igualdad entre los sexos y presenta los retos y prioridades de cara al futuro mediante sus informes sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Colaboración con la sociedad civil:

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) como el Lobby Europeo de Mujeres y los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental en el fomento de la igualdad entre los sexos al iniciar el debate y aportar ideas a la Comisión y al resto de las instituciones comunitarias.

2.2. Legislación y política sobre igualdad entre los sexos

2.2.1. Novedades legislativas importantes

En los últimos años, el acervo comunitario en el campo de la igualdad entre los sexos ha quedado reforzado con la adopción de la Directiva 2006/54/CE.

Esta Directiva refunde las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE y 2002/73/CE. La finalidad de la Directiva es garantizar la aplicación del principio de igualdad de

oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución; c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Nuevas iniciativas

En octubre de 2008, la Comisión adoptó un paquete de medidas en materia de conciliación entre el trabajo y la vida familiar o privada, incluidas en concreto dos propuestas legislativas de revisión de dos directivas existentes (92/85/CEE y 86/613/CEE).

La propuesta de modificación de la Directiva sobre la protección de trabajadoras embarazadas (92/85/CEE) tiene como objetivo prolongar los permisos, dar más flexibilidad y mejorar la remuneración durante el permiso, proporcionando así una mayor protección y mejorando también las disposiciones sobre conciliación.

Los puntos principales son:

- El aumento de la duración del permiso de maternidad de las 14 semanas actuales a 18.
- El principio de retribución íntegra durante las 18 semanas, con la posibilidad de que los Estados miembros introduzcan un límite que no debería ser inferior al de la baja por enfermedad.
- El derecho de las mujeres que vuelvan después del permiso de maternidad a pedir horarios laborales flexibles. El empresario deberá estudiar dichas peticiones, aunque no estará obligado a aceptarlas.
- Una mayor flexibilidad que permite a las mujeres decidir cuándo comienzan el permiso.

La propuesta de revisión de la Directiva 86/613/CEE tiene como objetivo actualizar el marco jurídico comunitario referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres para personas que trabajen por cuenta propia y sus cónyuges. Esta propuesta derogará la Directiva 86/613/CEE y será de aplicación respecto a aquellos aspectos no contemplados por las Directivas 2006/54/CE, 2004/113/CE y 79/7/CEE, para aplicar de forma más eficaz el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que desempeñen una actividad por cuenta propia o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad.

Finalmente, los interlocutores sociales europeos (Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES) concertaron en junio de 2009 un Acuerdo Marco revisado sobre Permiso Parental. Ampliaría el derecho actual de permiso parental de tres a cuatro meses por progenitor y se aplicaría a todos los empleados, independientemente de su tipo de contrato. Los interlocutores sociales europeos han solicitado conjuntamente a la Comisión que lo aplique mediante una propuesta de Directiva del Consejo.

2.2.2. Marco político para la igualdad entre mujeres y hombres

Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010) de la Comisión Europea

En marzo de 2006, la Comisión Europea adoptó un Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres[1] que cubría el periodo 2006-2010. Este plan de trabajo esboza seis áreas prioritarias de actuación comunitaria sobre la igualdad entre los sexos para el periodo 2006-2010: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres, la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, la misma representación en la toma de decisiones, la erradicación de todas las formas de violencia de género, la eliminación de los estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo. Para cada área, identifica objetivos y acciones prioritarios. Las prioridades esbozadas en el Plan de Trabajo de la Comisión están estrechamente vinculadas con las doce esferas de especial preocupación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Este plan de trabajo representa el compromiso de la Comisión para hacer avanzar el programa para la igualdad entre los sexos, en colaboración con los Estados miembros y otros agentes.

El Plan de Trabajo se basa en la experiencia de la Estrategia Marco sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres[2] para el periodo 2001-2005. Reafirma el enfoque doble basado en la incorporación de la perspectiva de género (el fomento de la igualdad entre los sexos en todos los ámbitos políticos y actividades) y medidas específicas.

---

1 COM(2006) 92 final

2 COM(2000) 335 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0335:FIN:EN:PDF

La Comisión Europea supervisa y evalúa los avances en la aplicación del Plan de Trabajo[3] mediante un programa de trabajo anual. El informe intermedio sobre la aplicación del Plan de Trabajo indicó que se habían hecho progresos y se habían incluido los objetivos de igualdad en algunas políticas identificadas en el Plan de Trabajo. No obstante, todavía queda mucho por hacer, en concreto para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas comunitarias en todas las fases.

2.2.3. Recursos financieros para la igualdad entre los sexos

La aplicación del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres cuenta con el apoyo financiero, entre otros, del Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social (PROGRESS) 2007-2013, que se creó para dar soporte a la realización de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo, los asuntos sociales y la igualdad de oportunidades. PROGRESS se divide en cinco grandes áreas programáticas: empleo, protección e inclusión social, condiciones de trabajo, no discriminación y diversidad e igualdad de género.

Además, deberá asegurarse la transversalidad de género en todos los ámbitos programáticos de PROGRESS. Por otra parte, de conformidad con la estrategia de transversalidad de género, todos los instrumentos y programas financieros deberán contribuir al fomento de la igualdad entre los sexos (Fondos Estructurales, Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico, programas educativos, programas en el campo de las relaciones exteriores y la cooperación para el desarrollo, etc.).

No obstante, sigue siendo un reto conocer exactamente cuánta financiación comunitaria se gasta en políticas de igualdad entre los sexos. En 2008 se concluyó un estudio externo sobre la viabilidad de integrar la perspectiva de género en el proceso presupuestario comunitario. En relación con este estudio, la Comisión ha seguido trabajando en la transversalidad en el presupuesto a escala comunitaria aprovechando las herramientas de gestión y de elaboración de informes y presupuestos existentes. La Comisión ha revisado sus orientaciones presupuestarias para integrar mejor la dimensión de género en las declaraciones de actividad del anteproyecto de presupuesto 2010.

[3] COM(2008) 760 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:EN:PDF

2.3. Transversalidad de género

2.3.1. Transversalidad en la Estrategia Europea de Empleo

Revisión de la estrategia para el crecimiento y el empleo después de 2005 y Estrategia Europea de Empleo

En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa puso en marcha una estrategia destinada a lograr un crecimiento económico sostenible, aumentar la cantidad y la calidad del empleo y reforzar la cohesión social, en la que se fijaban objetivos a largo plazo en materia de empleo. Cinco años más tarde, los objetivos de la estrategia de Lisboa estaban lejos de conseguirse. Por esa razón, en 2005 la Comisión Europea analizó los avances realizados y los retos pendientes y propuso renovar la estrategia centrándose en «Crecimiento y Empleo»[4].

El Consejo de la UE adoptó «directrices integradas» que cubren las tres principales líneas de la estrategia de Lisboa (macro, micro y empleo).

A partir de 2005, los Estados miembros presentaron su marco político principal en Programas Nacionales de Reforma (PNR) anuales para responder a la «Estrategia renovada para el crecimiento y el empleo» en cada una de las tres líneas. La Comisión Europea ha estado analizando esos PNR en colaboración con el Consejo en el Informe conjunto sobre el empleo anual. Además, desde comienzos de 2007, la Comisión ha propuesto y el Consejo ha aprobado recomendaciones específicas para los distintos países.

Igualdad entre los sexos y directrices para el empleo

En la parte introductoria, las directrices para el empleo mencionan claramente que: «La igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances. En toda actuación emprendida debería garantizarse la integración de las cuestiones de género y el fomento de la igualdad de sexos». Además, algunas directrices son de especial importancia para la igualdad entre los sexos. Por tanto, en las directrices integradas 2005-2008 (renovadas para el periodo 2008-

[4] COM(2005)24 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0024:FIN:EN:PDF

2010), la igualdad entre los sexos por un lado se ha mencionado como un principio general (integración de las cuestiones de género) y por otro lado se trata en políticas específicas, en concreto la directriz 18 (Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida). Dicha directriz 18 pedía que los Estados miembros promoviesen «un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida» mediante, entre otros: «una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración» y «una mejor conciliación de la vida familiar y profesional y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes». Se han fijado objetivos cuantitativos en estos ámbitos, que se repiten en las directrices para el empleo: el objetivo del Consejo Europeo de Lisboa de lograr una tasa de empleo femenino de al menos el 60 % y los objetivos del Consejo Europeo de Barcelona de garantizar, en lo que concierne a la asistencia infantil, una cobertura del 90 % como mínimo de los niños y las niñas de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y del 33 % como mínimo de las niñas y los niños menores de 3 años.

Integración de las cuestiones de género en el proceso de la Estrategia Europea de Empleo

***En líneas generales, la igualdad entre los sexos se ha tenido en cuenta en las actividades en el campo de la Estrategia Europea de Empleo, en particular el proceso de adopción y supervisión de indicadores o el Proceso de Aprendizaje Mutuo. De las recomendaciones específicas para cada país propuestas por la Comisión y adoptadas anualmente por el Consejo (desde 2007), solo unas pocas trataban el empleo femenino, pero algunos de los denominados «puntos pendientes» también trataban algunas preocupaciones importantes para la igualdad entre los sexos (asistencia infantil, diferencia salarial por razón de sexo, participación femenina en el mercado laboral, segregación por sexos) para aproximadamente la mitad de los Estados miembros.

En varios informes conjuntos anuales sobre el empleo, la Comisión Europea y el Consejo subrayaron que se habían producido algunos avances en la forma en que los Estados miembros estaban adoptando un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida, especialmente en cuestiones de género. No obstante, también encontraron algunas lagunas en la aplicación de los principios de la transversalidad:

- «A través del Pacto Europeo por la Igualdad de Género, se pidió a los Estados miembros que incluyeran la perspectiva de la igualdad de género en la información sobre la

aplicación. A pesar de ello, en raras ocasiones se subraya la promoción del empleo femenino y la integración sistemática de las políticas de género» (Informe conjunto sobre el empleo de 2006).

- «En el ámbito de la igualdad de género, los resultados siguen siendo desiguales. (…). La mayoría de los países está todavía lejos de adoptar un planteamiento de integración plena de la dimensión de género en sus políticas de empleo, en particular mediante una evaluación sistemática del impacto de género de las medidas políticas» (Informe conjunto sobre el empleo de 2009).

El Grupo de Expertos sobre Género, Inclusión Social y Empleo realizó un análisis detallado sobre la transversalidad en las políticas de empleo en 2007[5] que muestra en particular la limitada visibilidad de la perspectiva de género en los programas nacionales de reforma desde 2005 y el hecho de que el papel y la visibilidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre los sexos parecen estar en declive. Además, este informe destaca algunos avances muy positivos a escala nacional en el campo de la igualdad entre los sexos, pero los Estados miembros no los recogen en los programas nacionales de reforma.

Iniciativas por parte de la Comisión Europea para mejorar la igualdad entre los sexos en el mercado de trabajo

En el periodo 2005-2009, la Comisión Europea lanzó numerosas iniciativas para fomentar la igualdad entre los sexos en el mercado de trabajo:

- en julio de 2007 aprobó una comunicación sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres[6] para analizar la cuestión, subrayar el papel complementario de la UE e identificar cuatro campos de acción, además de lanzar una campaña europea de concienciación sobre el tema;

---

5 *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries –* http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=126&furtherPubs=yes. Véase también *The National reform Programme 2008 and the gender aspects of the European employment strategy*

6 COM(2007)424 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF

- aprobó un informe sobre la aplicación de los objetivos de Barcelona respecto a los servicios de asistencia infantil para recordar la importancia de la disponibilidad de servicios de asistencia infantil[7] asequibles y de calidad, controlar la situación en todos los Estados miembros y proponer que se tomen algunas medidas a todos los niveles;
- presentó a los Estados miembros un *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección socia*[8]*l* como apoyo para la aplicación por parte de los agentes nacionales del principio de la transversalidad.

Además, se tuvo en cuenta el principio de transversalidad al preparar las comunicaciones claves de la Comisión en el ámbito de la flexiguridad, el empleo juvenil, las «nuevas cualificaciones para nuevos empleos» y los retos demográficos.

Estadísticas por sexo

Desde 2005 se han realizado esfuerzos sistemáticos para mejorar la disponibilidad de estadísticas concretas desglosadas por sexo a escala comunitaria, en particular en los siguientes campos:

- servicios de asistencia infantil: posibilidad de medir los avances hacia la consecución de los objetivos de Barcelona mediante EU-SILC;
- estudios sobre el empleo del tiempo: nuevas directrices comunes para los estudios nacionales sobre el empleo del tiempo y una base de datos europea que contenga todos los estudios nacionales sobre el empleo del tiempo para el periodo de 1999 a 2004;
- diferencias salariales entre hombres y mujeres: mejora de la calidad de los datos empleados a escala comunitaria mediante el uso de la Encuesta sobre la estructura de los salarios de la UE;
- numerosas publicaciones sobre estadísticas por sexo, incluida una nueva publicación sobre el panorama general de la vida de mujeres y hombres en Europa («Life of women and men in Europe»);

---

7 COM(2008)638 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0638:FIN:EN:PDF

8 *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*, disponible en: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8108293_en.pdf en 21 lenguas comunitarias

- reforma de la nomenclatura CIUO (ocupaciones) a escala internacional, reforzando la cuestión del sexo, por ejemplo, mediante categorías más detalladas para las ocupaciones en las que predominan las mujeres;
- estudios específicos (módulo *ad hoc* relativo a la conciliación de la vida profesional y la vida familiar de la Encuesta de Población Activa de la UE en 2005 y previsto para repetirse en 2010).

Además, la Comisión sigue recogiendo datos comparables a escala comunitaria sobre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad mediante su base de datos sobre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad[9].

2.3.2. La transversalidad en el proceso de inclusión social/protección social

La pobreza está cada vez más feminizada y afecta sobre todo a madres sin pareja y a ancianas. Sin embargo, las desigualdades entre los sexos también son persistentes en otros grupos que se enfrentan a la exclusión social, por ejemplo, las personas inmigrantes, las minorías étnicas y las personas discapacitadas. Esto implica que existen diferencias en las causas, el alcance y la forma de exclusión social que experimentan mujeres y hombres.

Desde el año 2000 uno de los objetivos del método abierto de coordinación (MAC) para la inclusión social ha sido la eliminación de estas desigualdades. Este MAC ha requerido que los Estados miembros presenten planes de acción nacionales para luchar contra la exclusión social y la pobreza y fomentar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las medidas tomadas, en concreto mediante la evaluación de las repercusiones para hombres y mujeres en las distintas fases de la planificación y la supervisión de las actuaciones, y de la toma de decisiones al respecto.

El MAC se amplió al campo de las pensiones en 2001 y al de la asistencia sanitaria y la asistencia de larga duración en 2004; ambos campos fomentaron la igualdad entre mujeres y hombres desde sus inicios.

[9] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en

Para crear un MAC más fuerte y visible en el ámbito social, la Comisión Europea presentó propuestas detalladas en 2005[10] para la elaboración simplificada y sincronizada de informes en los campos de la inclusión social, las pensiones, la sanidad y la asistencia de larga duración. El objetivo era incrementar la atención prestada a la aplicación de las políticas existentes y a la consecución de una interacción más estrecha con la estrategia de Lisboa revisada. En concreto, la Comisión pidió a los Estados miembros que proporcionasen informes nacionales de estrategias para la protección social y la inclusión social orientados hacia el futuro que traten los retos específicos de cada uno de estos campos políticos basados en objetivos comunes adoptados por el Consejo Europeo de marzo de 2006[11]. El Consejo Europeo identificó el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres como un objetivo transversal común de este proceso.

Los primeros informes de los Estados miembros durante este ciclo se presentaron en el otoño de 2006 (cubrían el periodo 2006-2008) y el segundo ciclo de informes se produjo en el otoño de 2008 (cubría el periodo de 2008-2010). La evaluación de las estrategias de los Estados miembros se ha publicado en los informes conjuntos anuales sobre protección e inclusión social[12].

Las conclusiones del primer ciclo de informes indicaron que, en general, los Estados miembros están incorporando algunos aspectos de la política de género y que los datos se desglosan con más frecuencia que antes por sexo, pero sigue habiendo bastante margen para garantizar que las medidas políticas estén más caracterizadas por consideraciones de género incorporadas de forma transversal en las tres líneas de cooperación. En concreto, muchos Estados miembros creen que la vía principal para salir de la pobreza y la exclusión consiste en eliminar los obstáculos para que los padres y, especialmente, las madres participen en el mercado laboral. En los informes nacionales de estrategias de los Estados miembros con frecuencia se destacaban las medidas para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar, además de un mejor acceso a una atención infantil de calidad. Sin embargo, cuestiones más generales sobre la igualdad entre los sexos, como la necesidad de fomentar un reparto más igualitario de las tareas domésticas y de las responsabilidades de prestación de cuidados, se trataron en muy pocos informes, lo mismo que sucedió con el posible papel de las TIC para facilitar la reconciliación.

10 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0706:FIN:EN:PDF
11 http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/common_objectives_en.htm
12 http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm

Las conclusiones claves del segundo ciclo de informes indicaron que las consideraciones de género aparecían con mayor frecuencia que en el pasado, pero podrían incorporarse de forma más sistemática. En concreto:

- En lo que se refiere a la inclusión social, una serie de medidas abordaban problemas específicos de género (como la integración en el mercado laboral, la pobreza infantil, las familias monoparentales y las formas de trabajo flexibles) que era probable que beneficiasen a las mujeres, pero la tendencia general era que estos problemas no siempre se habían analizado desde una perspectiva de género.

- Ni el objetivo de las medidas era necesariamente el de aumentar la igualdad entre los sexos. No obstante, casi la mitad de los Estados miembros reconocía los problemas específicos a los que se enfrentan las mujeres y proponía medidas destinadas a ayudarlas directamente. Algunos también han diseñado medidas específicas para ayudar a las mujeres inmigrantes y un Estado miembro proponía mejorar la situación específica de las mujeres gitanas.

- En lo que se refiere a las pensiones, muchos Estados miembros informaron de importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres empleados. El Informe conjunto subrayaba que, aunque se han reducido de forma considerable, las diferencias entre mujeres y hombres en lo que se refiere a las pensiones por jubilación llevan camino de continuar. Subrayaba que una solución propuesta para el problema era la igualación de las edades exigidas para acceder a la pensión para hombres y mujeres, pero que serían necesarios esfuerzos constantes para lograr la igualdad entre los sexos en el mercado laboral y en la distribución de las cargas de prestación de cuidados personales. También sería importante controlar los efectos de las políticas mediante las cuales se conceden ingresos de sustitución y pensiones para las ausencias del mercado laboral relacionadas con los cuidados personales con el fin de evitar que dichas formas de protección se convirtiesen en nuevas trampas de dependencia.

- En lo que se refiere a la asistencia sanitaria y la asistencia de larga duración, la transversalidad solo se aplicó en muy pocos casos.

Además, varias actividades/iniciativas de la Comisión en el campo de la inclusión social/protección social fomentaban la igualdad entre los sexos en 2005-2009. Incluyen los siguientes *seminarios de evaluación inter pares* sobre ingresos mínimos y la pobreza de las mujeres mayores[13] y sobre el regreso de las mujeres al mercado laboral; *un manual* para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social; *informes de redes de expertos* sobre las desigualdades entre los sexos y los riesgos de pobreza y exclusión social y sobre la minoría étnica y las mujeres gitanas, cada uno de los cuales abarca 30 países europeos[14]; un estudio sobre hogares monoparentales; y el fomento de la igualdad entre los sexos en las *comunicaciones* de la Comisión, por ejemplo, sobre la inclusión activa[15] y en los *documentos de trabajo de los servicios* de la Comisión, por ejemplo, sobre la inclusión de las personas gitanas[16]. También está previsto fomentar la transversalidad de género en las actividades del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2010[17].

2.3.3. Transversalidad en los Fondos Estructurales europeos

Durante el nuevo periodo de programación 2007-2013, el Reglamento para el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo y el Fondo de Cohesión dedica un artículo concreto (art. 16) a la «Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación». Ese artículo, que establece disposiciones generales para los Fondos Estructurales, estipula que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

En concreto, en el Reglamento sobre el Fondo Social Europeo, los artículos 2 y 4(5) hacen referencia al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. El inciso iii) de la letra b) del artículo 3 especifica la «transversalidad y medidas específicas para mejorar el acceso al empleo, incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo, así como para reducir la segregación en función del sexo en el mercado laboral, incluso abordando las causas profundas, directas e indirectas, de las diferencias salariales entre mujeres y hombres». El artículo 6 pide que

13 http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/spsi_gpa/spsi_gpa_7_minimum_incomes.pdf

14 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en

15 El Consejo aprobó los principios y las directrices comunes en sus conclusiones de 17-12-2008 «sobre la inclusión activa en aras de una lucha más eficaz contra la pobreza».

16 SEC(2008)2172 – Instrumentos y políticas comunitarios para la inclusión de la población gitana

17 Decisión 1098/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2008

los Estados miembros favorezcan, en sus programas operativos, la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y que incluyan una descripción de la manera en que esto se organiza durante el ciclo de las políticas, es decir, en la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación. Además, el artículo 10 contiene la obligación de que los Estados miembros informen sobre la aplicación de la transversalidad y sobre toda medida encaminada a promover la igualdad de género.

Las cuestiones de igualdad entre los sexos son principios transversales aplicables a todas las prioridades del FSE. No obstante, convertir la igualdad entre los sexos exclusivamente en un principio transversal entraña el riesgo de pasar por alto la necesidad de llevar a cabo acciones positivas. Por tanto, tomarse en serio la transversalidad implica adoptar una combinación de ambas. En este marco, la estrategia de programación de los Estados miembros debería integrar la dimensión de género en cada paso de los procesos políticos y debería aplicarse como un principio transversal y horizontal, incorporando esta dimensión en todas las fases del proceso de programación, aplicación y evaluación.

Para garantizar que los Estados miembros apliquen esas disposiciones, el 6 de octubre de 2006 se aprobaron las «directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión» y en 2006 también se preparó un «marco para la integración del principio de igualdad entre los sexos en los nuevos programas del FSE». Además, para reforzar la colaboración respecto a este tema, el **Grupo de Alto Nivel sobre Transversalidad de Género en los Fondos Estructurales** se reúne con regularidad desde 2004. Los miembros del Grupo son funcionarios de alto nivel de las administraciones de todos los Estados miembros de la Unión Europea. El Grupo de Alto Nivel contribuye al desarrollo de herramientas y mecanismos para integrar la dimensión de género en todas las etapas del proceso político regional y de cohesión. Actúa como una red para aportar ideas sobre la transversalidad a las administraciones que gestionan los Fondos Estructurales. No obstante, quedan muchos retos por resolver antes de poder aplicar eficazmente la transversalidad en los Fondos Estructurales.

2.3.4. Transversalidad en determinados ámbitos políticos

Políticas científicas y de investigación

El instrumento con el cual la Comisión financia la investigación científica y el desarrollo tecnológico, el Séptimo Programa Marco, tiene en cuenta la igualdad entre los sexos. También

fomenta el análisis de género del contenido de la investigación. Se ha preparado un conjunto de herramientas de formación y se han organizado actos para concienciar a la comunidad científica de los aspectos de género de los distintos campos científicos.

Se financian proyectos que identifiquen las buenas prácticas en la gestión desde la perspectiva de género en instituciones de investigación. La formación de los puntos de contacto nacionales comenzará en 2009. El informe «Mapping the maze: getting more women to the top in research» ha examinado las acciones positivas y las medidas para la igualdad entre los sexos a escala institucional y nacional. Además, se actualizan con regularidad los datos desglosados por sexo sobre el personal investigador femenino en universidades («She Figures»).

En el sector público de la investigación, la Unión Europea ha fijado como objetivo un 25 % de mujeres en puestos de responsabilidad.[18] Este objetivo se ha traducido en una serie de acciones para que las mujeres asciendan a los puestos superiores (tutoría, constitución de redes y programas de formación). Se ha analizado la evolución de las carreras profesionales de las mujeres, en particular a través de los trabajos de expertos sobre la toma de decisiones en el ámbito de la investigación. Se ha publicado un informe sobre los procedimientos de selección para la adjudicación de fondos para la investigación («The gender challenge in research funding»).

Política de relaciones exteriores

La Comisión Europea está comprometida a contribuir al desarrollo y la aplicación de la política exterior de la UE en materia de derechos de las mujeres. En los últimos años, la UE ha seguido debatiendo de forma sistemática cuestiones relacionadas con los derechos de las mujeres con sus países socios y organizaciones socias, en particular en el contexto de los diálogos y consultas sobre derechos humanos, también en subcomités específicos sobre democracia y derechos humanos.

En 2009, la UE ha aprobado unas Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas.

[18] Consejo de 18-4-2005.

Estas directrices dan prioridad al tema de los derechos de las mujeres en la política comunitaria de derechos humanos en terceros países y proporciona asesoramiento sobre la forma en la que la UE reacciona a casos individuales específicos de violaciones de los derechos humanos.

A lo largo de los años la UE ha ayudado a países socios mediterráneos a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Los participantes de Euromed debaten con frecuencia la aplicación de las Conclusiones de Estambul de 2006 sobre la «Consolidación del papel de la mujer en la sociedad» y en 2009 debería celebrarse una Conferencia Ministerial Euromediterránea de balance.

Con la inclusión de recomendaciones específicas en el plan de trabajo quinquenal aprobado en la Cumbre de Jefes de Estado o de Gobierno de Barcelona en noviembre de 2005 se elaboraron directrices para la mejora de la condición y la situación de las mujeres en la zona euromediterránea.[19]

La UE ha asumido el compromiso de contribuir a la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. Dicha resolución reafirma el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de conflictos, las negociaciones de paz, la consolidación de la paz, el mantenimiento de la paz, las respuestas humanitarias y en la reconstrucción después de los conflictos y subraya la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad.

La UE está trabajando en gran medida para el 10.º aniversario de la aprobación de la resolución 1325. Al respecto, la Comisión y la Secretaría General del Consejo han elaborado conjuntamente el documento Comprehensive Approach to the EU implementation of UN Security Council resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security (Planteamiento global para la aplicación en la UE de las Resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre la mujer, la paz y la seguridad).

Además del Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos (IEDDH) y del programa temático «Invertir en las personas», que incluyen la participación igualitaria de hombres y mujeres como objetivo importante, en abril de 2007 la Comisión Europea lanzó, junto con el Fondo

[19] http://wcmcom-ec-europa-eu-wip.wcmvue.cec.eu.int:8080/external_relations/euromed/summit1105/five_years_en.pdf

de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT), la Asociación entre la Comisión Europea y las Naciones Unidas sobre la igualdad de género para el desarrollo y la paz: este programa pretende reforzar la capacidad de los interlocutores relevantes y mejorar la responsabilidad en cuestiones de igualdad entre los sexos en doce países objetivo.

Política de ampliación

La política de ampliación ha llevado a que los países candidatos y los países candidatos potenciales se adapten al acervo comunitario y a las normas europeas sobre igualdad y creen las estructuras institucionales y administrativas apropiadas.

En 2008 se proporcionó asistencia técnica a los países candidatos y a los países candidatos potenciales para que se adaptasen al acervo comunitario sobre igualdad entre los sexos. Se celebró un seminario sobre igualdad entre los sexos en Turquía y se organizó un viaje de estudio sobre mujeres en los negocios para organizaciones de la sociedad civil de los Balcanes occidentales que se ocupen de la ausencia de discriminación y la igualdad entre los sexos. Los informes de situación anuales también trataban las cuestiones de género y continuarán en 2009. Se prevé que las negociaciones de adhesión en el capítulo de negociación «Política social y empleo», que también cubre la igualdad de oportunidades, se cierren provisionalmente con Croacia y se abran con Turquía en 2009, siempre que se cumplan las condiciones necesarias.

Cooperación para el desarrollo

La igualdad entre los sexos, que implica la igualdad de derechos y de oportunidades para todas las personas, es crucial para la reducción de la pobreza y para un desarrollo democrático sostenible. No obstante, lograr la igualdad entre los sexos y, en concreto, las metas del Objetivo 3 de Desarrollo del Milenio están resultando retos muy difíciles que requieren esfuerzos adicionales tanto por parte de la Comisión Europea como de los Estados miembros.

El consenso europeo sobre desarrollo (2005) identificó la igualdad entre los sexos como una parte fundamental de todas las estrategias políticas y estableció que la UE incluiría «un fuerte componente de género en todas sus políticas y prácticas en sus relaciones con los países en desarrollo». La Comunicación sobre Igualdad de Género y Capacitación de las Mujeres en la

Cooperación al Desarrollo de la CE reforzaba todavía más este compromiso al incluir la transversalidad (junto con acciones específicas) como un elemento clave de la estrategia comunitaria al respecto.

Las Conclusiones del Consejo sobre Igualdad de Género y Capacitación de las Mujeres en la Cooperación para el Desarrollo (2007) hacían hincapié en la estrecha interrelación existente entre los logros sostenibles en la reducción de la pobreza y el desarrollo y la capacitación de las mujeres, también desde el punto de vista político. El Consejo respaldaba plenamente el planteamiento de aumentar la eficacia de la integración de la igualdad de género y reorientar las actuaciones específicas destinadas a la capacitación de las mujeres presentado en la Comunicación. La Comisión Europea y los Estados miembros de la UE están trabajando en un Plan de Acción comunitario sobre Igualdad de Género y Capacitación de las Mujeres en las relaciones exteriores y la cooperación al desarrollo de la UE, cuya aprobación está prevista para el año 2010.

En lo que se refiere a la financiación, además de los recursos disponibles dentro de los programas de ayuda nacionales o regionales, la CE también tiene líneas presupuestarias temáticas, incluido el programa temático «Invertir en las personas» para el periodo 2007-2013. Ese programa incluye una dotación financiera separada para financiar las actuaciones de la CE en el ámbito del fomento de la igualdad entre los sexos y la capacitación de las mujeres. Los fondos disponibles se asignan mediante convocatorias de propuestas de organismos seleccionables y acuerdos directos con los socios seleccionados. Las áreas prioritarias incluyen la ejecución de compromisos internacionales a escala nacional, las ONG de fomento de la capacidad de las mujeres y el fortalecimiento de la capacidad estadística de los gobiernos para utilizar indicadores y datos desglosados por sexo.

El fomento de la igualdad en las estrategias de los países individuales dentro del 10.º Fondo Europeo de Desarrollo estaba respaldado por la preparación de directrices de programación y el seguimiento de las cuestiones de igualdad en los planes nacionales. Las directrices para la transversalidad para los documentos de estrategia han sido elaboradas para respaldar la igualdad entre los sexos en la programación nacional y regional.

Política de ayuda humanitaria

La UE ha reafirmado los principios relacionados con la igualdad entre los sexos en el consenso europeo sobre la ayuda humanitaria y se ha comprometido a fomentar la participación activa de las mujeres y a incorporar las estrategias de protección contra la violencia sexual y de género en todos los aspectos de las intervenciones humanitarias. De conformidad con su plan de acción, se ha concluido una revisión externa de las cuestiones de género, incluidas las estrategias contra la violencia sexual y de género en las intervenciones humanitarias. Además, se han redactado directrices internas para la financiación de actividades de protección humanitaria.

2.3.5. Obstáculos para el progreso en materia de transversalidad

El proceso de incorporación de la estrategia de transversalidad está en marcha. Sin embargo, es necesario que esté consolidado y más desarrollado y que abarque servicios y sectores políticos que hasta ahora no se han tocado. El progreso hasta la fecha es bastante irregular. Se han llevado a cabo numerosas actividades, pero la impresión general es que las medidas aisladas siguen siendo la norma. Es necesario un enfoque sistemático que incluya en concreto la aplicación efectiva de una evaluación del impacto de género de las políticas, la elaboración de estadísticas desglosadas por sexo, el empleo de indicadores para medir el progreso y de programas de formación para desarrollar la experiencia en materia de género. El enfoque doble hacia la igualdad entre los sexos, combinado con medidas de transversalidad y específicas seguirá desempeñando un papel fundamental en el fomento de la igualdad de hecho para mujeres y hombres.

2.4. Igualdad entre los sexos en el Parlamento Europeo

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género desempeña un papel importante en el fomento de los derechos de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres. Su origen se remonta a la creación en 1979 de una comisión *ad hoc* sobre derechos de la mujer e igualdad de oportunidades. La comisión permanente se creó en 1984. En la sexta legislatura, de julio de 2004 a julio de 2009, la comisión aprobó 34 informes de iniciativa, 9 informes legislativos y 117 dictámenes, y celebró 33 sesiones públicas.

Transversalidad de género

De conformidad con la Resolución del Parlamento Europeo de fecha 13 de marzo de 2003, la comisión debe elaborar con regularidad un informe sobre la transversalidad en el trabajo de las comisiones y las delegaciones del Parlamento Europeo. Durante el sexto periodo legislativo, se han aprobado dos de dichos informes. Como base para los informes, la comisión prepara un cuestionario que deben cumplimentar los miembros de la red de presidentes o vicepresidentes nombrados en cada comisión como responsables de la transversalidad. También las delegaciones han creado una red similar. Las redes de presidentes/vicepresidentes cuentan con el apoyo de una red de administradores en cada comisión parlamentaria y delegación, coordinados por la secretaría de la Comisión FEMM.

El cuestionario mencionado anteriormente está compuesto por 28 preguntas divididas en cuatro partes, que cubren las siguientes áreas: el ámbito de acción de la comisión, la estrategia de igualdad entre los sexos, la aplicación de la transversalidad y la evaluación, consulta y cooperación por parte de personas expertas sobre cuestiones relacionadas con el género.

Otra base para los informes sobre la transversalidad son las presentaciones en la comisión por parte de miembros invitados de las redes mencionadas sobre la situación de la aplicación de dicho principio en el trabajo de la comisión respectiva. El objeto de este informe es evaluar el alcance de su aplicación de y los avances logrados por las comisiones y delegaciones en este campo. El segundo informe (aprobado en abril de 2009) subraya la necesidad de una formación adecuada para garantizar que se comprenda y aplique bien la transversalidad.

Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad

El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género se creó en 2004 por una decisión de la Mesa del Parlamento, como consecuencia de la Resolución del Parlamento de 13 de marzo de 2003 sobre la transversalidad de género en el Parlamento Europeo. El Grupo de Alto Nivel se encarga de fomentar y aplicar la transversalidad en las estructuras y organismos internos del Parlamento Europeo. Está presidido por la persona titular de una vicepresidencia del Parlamento y la persona que preside la comisión FEMM es uno de sus miembros. Supervisa de forma regular la aplicación de la transversalidad en las actividades del PE: el trabajo de las comisiones, el presupuesto, la política de información, la política de comunicación, etc.

En 2006, el Grupo de Alto Nivel solicitó la creación de un grupo de trabajo interno sobre el lenguaje no sexista. El principal cometido de dicho grupo era analizar el lenguaje empleado en los documentos del PE y presentar directrices sobre un lenguaje no sexista al Parlamento Europeo. En 2007, en el marco de la política de igualdad y diversidad del Parlamento Europeo, la Mesa modificó el nombre del Grupo y amplió su competencia incluyendo la diversidad.

Seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +10)

Una delegación *ad hoc* de la comisión FEMM participó en el 49.º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU celebrado del 28 de febrero al 11 de marzo de 2005 en Nueva York, cuyo objetivo era examinar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing 10 años después de su introducción. La comisión también participó en los preparativos para el 49.º periodo de sesiones en una conferencia organizada en Luxemburgo por la presidencia de Luxemburgo el 2 y 3 de febrero de 2005.

Las líneas claves de la posición de la comisión se establecieron en la resolución de 10 de marzo de 2005 del Parlamento Europeo que pedía, entre otros:

- la ratificación por parte de los Estados miembros de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- una mayor participación de las mujeres en la adopción de decisiones económicas, políticas y sociales;
- la aplicación en la legislación comunitaria de la *transversalidad de género* y la inclusión de los *aspectos de género en la elaboración de los presupuestos*.

El seguimiento de la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue objeto de una serie de preguntas orales planteadas a la Comisión y al Consejo en el contexto del debate del Parlamento Europeo del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2005.

2.5. El Lobby Europeo de Mujeres y la capacitación de las mujeres

Con más de 2 500 organizaciones miembros, el Lobby Europeo de Mujeres (EWL) es la mayor red de organizaciones de mujeres de la Unión Europea (UE). El EWL fomenta la igualdad entre

mujeres y hombres en todos los ámbitos. El EWL se propone principalmente influir en las instituciones de la UE, aunque también colabora con el Consejo de Europa y las Naciones Unidas.

El aspecto más importante de las actividades del EWL en el periodo 2004-2009 está relacionado con su crecimiento: en 2009, el EWL está compuesto por organizaciones miembros en los 30 Estados miembros de la UE y países en vías de adhesión (en comparación con 15 coordinaciones nacionales en 2004) y 20 organizaciones miembros a escala europea. Esto ha mejorado la diversidad y ha aportado nuevas perspectivas y preocupaciones, que se reflejan en las prioridades adoptadas por el EWL.

En 2004-2009, el EWL supervisó las novedades legislativas y políticas más importantes relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a escala europea e internacional, incluidas las reuniones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (ONU) (seguimiento del proceso de Beijing), la adopción y aplicación del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres de la Comisión Europea, la Conferencia Intergubernamental de 2004, la estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo y la aprobación de varias directivas europeas.

El EWL también ha desarrollado su labor en relación con la diversidad de las mujeres, en concreto respecto a la necesidad de proporcionar una voz a las organizaciones de mujeres inmigrantes a escala europea y de integrar una perspectiva de género en las políticas de inmigración, integración, asilo y antidiscriminación, así como la necesidad de hacer frente a la discriminación múltiple en la legislación contra la discriminación.

Otra parte importante del trabajo del EWL es cooperar con otras organizaciones de derechos de las mujeres o de la sociedad civil a escala europea e internacional sobre una gran variedad de cuestiones y desempeñar un importante papel en la contribución al diálogo civil a escala comunitaria.

2.5.1. Actividades del EWL relacionadas con los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing

La mujer y la economía / La mujer y la pobreza

El EWL ha realizado un seguimiento de muchas cuestiones relacionadas con el ámbito general de la independencia económica de las mujeres, que abarca el empleo, la conciliación de la vida privada y la vida profesional, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, las mujeres y la pobreza y la política social. Tejer el hilo de la igualdad entre los sexos a través de esas cuestiones sigue siendo uno de los retos principales para el EWL. La campaña «Who Cares?» de 2006 del EWL se centraba en la prestación de servicios de asistencia para todas las personas dependientes y tras ella se realizó en 2008-2009 un trabajo intensivo sobre nuevas medidas europeas relacionadas con el permiso por maternidad y el permiso parental. La necesidad de integrar una fuerte perspectiva de igualdad entre los sexos en el trabajo sobre la pobreza y la exclusión social, incluidas las mesas redondas europeas anuales y la preparación del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza en 2010, constituyeron un importante foco de atención del trabajo del EWL.

Educación y capacitación de la mujer

La educación se encuentra entre las lagunas en la legislación europea sobre igualdad entre los sexos en las que se ha centrado el EWL. En 2004-2009, el EWL elaboró material educativo para sus miembros sobre cuestiones como la transversalidad en el presupuesto, el asilo o la violencia contra las mujeres.

La mujer y la salud: las actuaciones del EWL se concentraron principalmente en la salud y los derechos sexuales y reproductivos (véase el apartado sobre derechos humanos de la mujer).

La violencia contra la mujer

El EWL ha ampliado su Observatorio sobre la Violencia contra las Mujeres (creado en 1997), que ahora incluye a 42 personas expertas de 30 países y ha creado una división específica que trabaja en todas las formas de violencia contra las mujeres, el Centro Europeo de Acción Política sobre la Violencia contra las Mujeres (EPAC VAW).

Se trata de estructuras permanentes de supervisión y promoción que fomentan medidas para luchar contra la violencia contra las mujeres y proteger a las mujeres víctimas a escala nacional y, especialmente, comunitaria cuando no exista una política común. El EWL también emprende muchas actividades para luchar contra la trata de mujeres y la explotación sexual de mujeres,

incluido un proyecto transnacional aplicado en 14 países en 2006 y la coordinación de un gran proyecto en la región nórdico-báltica (2005-2008) destinado a establecer normas y desarrollar asistencia para las mujeres víctimas de trata para la explotación sexual.

La mujer y los conflictos armados

El EWL ha destacado de manera continua la necesidad de aplicar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre la mujer, la paz y la seguridad. En 2009 se aprobará un documento de posición global basado en los debates con los miembros del EWL.

La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

El fomento de la democracia paritaria, en concreto la participación igualitaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones constituye la esencia del trabajo del EWL, en particular en relación con las elecciones europeas (campaña 2004 «Elecciones europeas: ¿tenemos el equilibrio adecuado?»). En 2009, con su Campaña 50/50 por la democracia, el EWL siguió pidiendo medidas vinculantes en favor de la democracia paritaria en todas las instituciones comunitarias con el apoyo de 200 personalidades de alto nivel y más de 40 actos en toda la UE.

Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

Para hacer realidad la igualdad entre los sexos es necesario un enfoque doble que combine medidas específicas y con buenos recursos e instituciones para los derechos de la mujer, y una transversalidad eficaz, que debe incluirse en la formulación de los presupuestos. El EWL subrayó la necesidad de mecanismos institucionales fuertes para el adelanto de la mujer, incluidos los relacionados con la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género fuerte y en favor de una nueva agencia fuerte para los derechos de las mujeres dentro del sistema de las Naciones Unidas (Campaña Mundial para la Reforma de la Estructura de la Igualdad entre los Sexos — GEAR— 2008-2009).

Los derechos humanos de la mujer

El EWL ha trabajado para garantizar la inclusión de una perspectiva de derechos de la mujer en el trabajo sobre los derechos fundamentales tanto dentro como fuera de la UE mediante acciones colectivas, la colaboración en informes y el trabajo de promoción. La protección de la salud y los derechos reproductivos de la mujer como parte de los derechos humanos de la mujer y la lucha contra los contratiempos en ese ámbito se convirtió en una esfera de preocupación clave abordada a

través de campañas comunes (referéndum en Portugal en 2007) y la colaboración con el trabajo de políticas y organizaciones especializadas (Documento de posición del EWL de 2005) a escala de la UE, el Consejo de Europa y la ONU. El EWL también ha liderado algunas actividades en el ámbito de las religiones y los derechos de la mujer (seminario y Documento de posición de 2007). Por último, los derechos humanos de la mujer son fundamentales para las actividades del EWL relacionadas con el fomento de políticas de asilo en la UE que tengan en cuenta la perspectiva de género (publicación de una guía de promoción en 2007).

La mujer y los medios de difusión

En 2006, el EWL trabajó de forma intensiva respecto a la revisión de la Directiva europea Televisión sin fronteras, centrándose en aspectos relacionados con la protección de los derechos fundamentales y los derechos de la mujer, la lucha contra la discriminación y la violencia contra las mujeres en la publicidad y el contenido televisivo. El EWL está prosiguiendo su trabajo sobre los medios de comunicación, fomentando su contacto con periodistas y recopilando material en relación con la lucha contra los estereotipos de género, el sexismo y la violencia en los medios de comunicación.

La mujer y el medio ambiente

El EWL fue muy activo en 2006 al ejercer presión sobre el Reglamento relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), haciendo hincapié en las preocupaciones de las mujeres en relación con los productos químicos.

La niña

El EWL cooperó en varias ocasiones con el Foro Europeo de la Juventud y la Asociación Mundial de las Guías Scouts (actos conjuntos o trabajo político). El EWL también supervisó específicamente la adopción de la Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos de la Infancia en 2007, para garantizar que la igualdad respecto a las niñas forme parte integrante de la estrategia.

Referencias

Gender mainstreaming of employment policies - A comparative review of thirty European countries. Véase también *The National reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European employment strategy*, informe de evaluación del Grupo de expertos sobre cuestiones de género y empleo.

Mapping the maze: getting more women to the top in research, 2008.

III DESARROLLO DE MECANISMOS INSTITUCIONALES EN LOS ESTADOS MIEMBROS (H)

3.1 Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer fueron definidos como la esfera de especial preocupación «H» en la *Plataforma de Acción de Beijing de la ONU* de 1995 (PA) y en ese ámbito se presentaron tres objetivos estratégicos:

- H.1: crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales;
- H.2: integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales;
- H.3: preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo.

3.2 Disponibilidad y relevancia de los indicadores a escala comunitaria

En junio de 2005, el Consejo invitó a los Estados miembros y la Comisión a que reforzasen los mecanismos institucionales para el fomento de la igualdad entre los sexos y a que creasen un marco para evaluar la aplicación de la PA con el fin de crear un control más coherente y sistemático del progreso. El Consejo también invitó a la Comisión a que incluyera la evaluación de los indicadores relevantes, desarrollados para el seguimiento de la aplicación de la PA en su informe anual para el Consejo Europeo de la primavera.

Una estructura nacional para el adelanto de la mujer se considera como la unidad central de coordinación de políticas dentro del gobierno y su principal tarea es apoyar la transversalidad de la igualdad entre los sexos en todos los ámbitos políticos a escala gubernamental. Las condiciones necesarias para un funcionamiento eficaz de dichas estructuras nacionales incluyen:

- ubicación en el nivel más elevado posible en el Gobierno;
- procesos o mecanismos institucionales que faciliten la participación de organizaciones no gubernamentales desde las bases hacia arriba;
- recursos suficientes en lo que se refiere a presupuesto y capacidad profesional;
- la posibilidad de influir en el desarrollo de todas las políticas gubernamentales.

En 2006, la presidencia finlandesa de la UE emprendió un estudio sobre los mecanismos institucionales en los Estados miembros. El Consejo decidió en diciembre de 2006 tres indicadores respecto a esta esfera de preocupación:

- Indicador 1. Grado de responsabilidad del Gobierno en la promoción de la igualdad de género.
- Indicador 2. Recursos de personal del organismo público de promoción de la igualdad de género y recursos de personal del organismo u organismos designados para la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Indicador 3. Principio de integración de la dimensión de género.

La intención de la presidencia finlandesa era que los indicadores propuestos midiesen la consecución de algunos de los objetivos claves de la esfera de especial preocupación H de la PA y se centrasen al mismo tiempo en objetivos políticos relevantes de la UE y los Estados miembros.

Los indicadores son elaboraciones útiles del primer y el segundo objetivos de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer presentados en la PA. Los indicadores cubren tanto aspectos cuantitativos como cualitativos de los mecanismos institucionales necesarios para evaluar en qué medida se han cumplido los dos objetivos. Lo que sigue faltando para evaluar de forma más completa los objetivos estratégicos uno y dos es un indicador que esté relacionado con el objetivo estratégico H.3: preparar y difundir datos e información desglosados por sexo.

En el informe de la presidencia finlandesa se indica que la tarea de desarrollo de un conjunto de tres indicadores no dejó espacio para un indicador sobre estadística. Desarrollar un cuarto indicador que evalúe el tercer objetivo estratégico es necesario como herramienta para la evaluación de los otros dos objetivos y como herramienta para una evaluación más general de todas las partes de la PA. No obstante, en el cuestionario que la presidencia finlandesa envió a los Estados miembros se incluyó una pregunta que pedía una evaluación general de la especificidad de género de los servicios nacionales y regionales de estadística.

La evaluación de los indicadores exige información cualitativa y cuantitativa y sería preferible que las partes cuantitativas se recopilasen a partir de las estadísticas de la Unión Europea. Actualmente

no existe una visión estadística general sobre los mecanismos de igualdad entre los sexos a escala comunitaria. Una información estadística exhaustiva facilitaría en gran medida la evaluación de los indicadores. Respecto a los aspectos más cualitativos de los indicadores, sigue siendo necesario realizar estudios con regularidad entre los Estados miembros.

En el presente informe, las evaluaciones y los análisis se basan en los informes de la CEPE enviados por los Estados miembros. No obstante, los informes difieren de manera significativa en la presentación de los mecanismos institucionales, incluida también la medida en la que los Estados miembros tratan los tres objetivos. Esto ha creado dificultades en la realización de evaluaciones coherentes de los indicadores en los Estados miembros, especialmente sobre si los Estados miembros que ya habían aplicado mecanismos institucionales básicos han aumentado sus esfuerzos o no. Así pues, no ha resultado posible realizar análisis más ajustados sobre el progreso de la maquinaria institucional en los Estados miembros.

Indicador 1: El objetivo estratégico *H.1. Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales* incluye seis objetivos secundarios que pueden resumirse como sigue: La responsabilidad por la igualdad entre los sexos debería otorgarse en el nivel más alto posible del Gobierno, por ejemplo el de la persona titular de un ministerio. El mecanismo nacional debería estar situado en el nivel más alto posible del Gobierno. Debería tener mandatos claramente definidos, recursos adecuados, la capacidad de influir en la política, de formular y revisar legislación y de proporcionar formación al personal. Los gobiernos también deberían establecer procedimientos que permitan que los mecanismos recopilen información sobre cuestiones de política gubernamental en fases tempranas y la utilicen en el desarrollo de políticas y el proceso de revisión. El Gobierno debería informar a los órganos legislativos sobre el progreso en los esfuerzos realizados, de forma regular, y fomentar la participación activa de la amplia y diversa gama de interlocutores institucionales en los sectores público, privado y del voluntariado en el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres.

La Directiva 2002/73/CE dispone que cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos

individuales. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren la asistencia independiente a la víctimas, la realización de estudios independientes sobre la discriminación y la publicación de informes independientes y la formulación de recomendaciones (artículo 8 bis).

Debe tenerse en cuenta que el término «independiente» hace referencia a los poderes independientes de estos organismos definidos en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, como el poder de prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación. Los organismos pueden crearse mediante decisiones gubernamentales y sus recursos suelen proceder de las asignaciones presupuestarias gubernamentales.

Indicador 2: Unos recursos adecuados son un elemento básico para avanzar en la igualdad entre los sexos. Por tanto, el compromiso de un Gobierno en la promoción de la igualdad entre los sexos puede medirse en términos de asignación de recursos para el organismo público de promoción de la igualdad de género.

Indicador 3: La integración de la dimensión de género se presenta como el segundo objetivo principal de la esfera de especial preocupación sobre mecanismos institucionales de la PA. De acuerdo con la PA, los gobiernos deberían velar por que, antes de adoptar decisiones en materia de políticas, se realice un análisis de sus repercusiones en las mujeres y los hombres. Los gobiernos también deberían evaluar la repercusión de las políticas de empleo e ingresos a fin de garantizar que las mujeres sean las beneficiarias directas del desarrollo. Los gobiernos deberían promover la introducción de una perspectiva de género en la legislación y encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde dicha perspectiva. Deberían establecerse estructuras de coordinación interministerial. Además de los objetivos dirigidos a los gobiernos, la PA incluye objetivos destinados a los mecanismos nacionales que les asesoran en la promoción de la introducción de la transversalidad. Sin embargo, esos objetivos tratan más o menos de las mismas cuestiones que se dirigen a los gobiernos.

El indicador sobre el principio de transversalidad se considera una variable sumatoria de elementos clave relacionados con ella. Son subindicadores importantes el grado de compromiso gubernamental con la transversalidad en la administración pública, es decir, si es una obligación

legal, una decisión vinculante de hecho, una recomendación, etc., la existencia de distintos tipos de estructuras y métodos, como los grupos de trabajo interministeriales para implantar la transversalidad y el empleo de métodos específicos, es decir, la evaluación del impacto de género en la redacción de legislación y en la elaboración de programas políticos y presupuestos.

3.3 Progreso de los mecanismos institucionales en los Estados miembros

3.3.1. Grado de responsabilidad del gobierno en la promoción de la igualdad de género[20]

Todos los Estados miembros tienen un organismo público de promoción de la igualdad de género (en ocasiones denominado organismo de igualdad de oportunidades o departamento de la mujer) y este organismo tiene con frecuencia una responsabilidad fundamental: encargarse de varias o todas las partes de los procesos de elaboración de políticas. En los estados federales hay muchos ministros y organismos de promoción de la igualdad de género. Las agencias están situadas en el más alto nivel en un ministerio en casi todos los Estados miembros (con las excepciones de IT, HU, RO y SI). Grecia únicamente tiene un consejo gubernamental con bastantes pocos recursos y una situación poco clara en comparación con un organismo gubernamental, aunque este consejo es el primer organismo permanente sobre igualdad entre los sexos y se puso en marcha en 2006.

Los principales cometidos de los organismos públicos de promoción de la igualdad de género son el análisis y la formulación de políticas para el gobierno, la promoción de la aplicación de las decisiones gubernamentales y la supervisión de reformas, la revisión de legislación y la redacción de leyes y la gestión de los asuntos comunitarios y exteriores. Estos organismos también suelen coordinar y desarrollar con frecuencia la aplicación de la transversalidad si el Estado miembro la considera una estrategia fundamental a la hora de encargarse de la igualdad entre los sexos. También son cometidos habituales de los organismos de promoción de la igualdad de género la información, publicación y formación, mientras que la participación en la investigación científica no lo es. Chipre, Francia, Irlanda, Portugal y España especifican que este es un cometido de su organismo de promoción de la igualdad de género.

Una línea divisoria importante parece estar entre aquellos Estados miembros en los que el organismo de promoción de la igualdad de género toma iniciativas legislativas y políticas y es

[20] Información procedente de los informes de los EM a la CEPE 2009

responsable de su aplicación, y aquellos en los que se encarga principalmente de la aplicación y divulgación. Los Estados miembros en los que la institucionalización de las cuestiones de igualdad entre los sexos es más reciente a escala gubernamental (por ejemplo, BG, PL, RU) tienen una unidad bastante pequeña que se encarga formalmente de todos los cometidos en el proceso político, pero cuyo principal foco de atención se encuentra en poner en marcha formación y proporcionar información sobre las cuestiones de igualdad entre los sexos y la transversalidad. Aquí, parece que los proyectos con financiación comunitaria desempeñan un papel importante en el desarrollo de conocimientos y herramientas para la aplicación de la igualdad entre los sexos en estos Estados miembros.

Algunos de los Estados miembros tienen tanto un organismo gubernamental como un consejo gubernamental, y el consejo suele estar compuesto por personal funcionario de alto nivel, representantes de distintas ONG y, a veces, también miembros del parlamento (CZ, FI, FR, HU, LU, PL, PT, SI y UK). La relación entre los organismos gubernamentales y el parlamento difiere, pero para una mayoría de Estados miembros existe un sistema mediante el que se informa habitualmente a los organismos legislativos federales o nacionales sobre el progreso de los esfuerzos para conseguir la igualdad entre los sexos (BE, DE, DK, ES, GR, FR, IE, CY, LV, LT, LU, MT, NL, AU, PT, SK, SE, UK).

Todos los Estados miembros también tienen algún tipo de plan de acción para la igualdad entre los sexos, aunque sigue habiendo ocho países (AU, EE, DE, GR, IT, HU, MT y PL) que carecen de un documento de política general para las políticas nacionales de igualdad entre los sexos. Chipre y Luxemburgo lanzaron a partir de 2006 sus primeros planes de acción globales sobre la igualdad entre los sexos. La mayor parte de los planes de acción tratan de una gran variedad de cuestiones, aunque las cuestiones relativas a la educación, el empleo, la toma de decisiones, los derechos sociales y la violencia contra las mujeres son prioritarias para la mayoría de los Estados miembros.

La mayoría de los Estados miembros tiene un ministerio responsable de las cuestiones de igualdad entre los sexos, exceptuándose Grecia, Polonia y Eslovenia, y en varios Estados miembros, el ministerio responsable no tiene «igualdad entre los sexos» ni «mujer» en su denominación (cf. IE).[21] En algunos Estados miembros esta labor está formulada en términos de derechos de la mujer,

[21] La información sobre el ministerio responsable ha sido muy escasa en varios de los informes de la CEPE.

por ejemplo, Ministerio de Derechos de la Mujer o Ministerio de Mujer e Igualdad (cf. UK). No hay ningún Estado miembro en el que el ministerio sea únicamente responsable de la igualdad entre los sexos/derechos de las mujeres. La cartera suele combinarse fundamentalmente con una responsabilidad por la familia, la justicia social y las cuestiones del mercado laboral.

Todos los Estados miembros tienen legislación que recoge la importancia del igual valor de todos los ciudadanos y las leyes contra la discriminación y, además tienen un organismo independiente para la protección de la igualdad de trato. Existe una tendencia creciente a que ese organismo independiente se encargue de la protección contra la discriminación por distintas razones, no únicamente por razón de sexo. En el informe de 2006 de la presidencia finlandesa había el mismo número de Estados miembros que tenían un organismo independiente para la protección contra la discriminación por razón de sexo que por discriminación por varias razones: once Estados miembros. Actualmente dieciséis de los Estados miembros han aplicado un enfoque de discriminación múltiple, es decir, que tienen legislación contra la discriminación por varias razones y un organismo independiente para la protección contra la discriminación por varias razones.

Los países nórdicos de Dinamarca, Finlandia y Suecia crearon a partir de 2006 organismos para la protección contra la discriminación múltiple, así como Bélgica, Estonia, Luxemburgo, los Países Bajos y Polonia. Otros Estados miembros han lanzado nuevas leyes sobre igualdad entre los sexos a partir de 2005 (HU, UK) y también hay Estados miembros que tienen una ley que obliga a la transversalidad (BG, DE, DK, EE, FI, ES, HU, SI y UK); véase el apartado 3.3.3.

3.3.2. Recursos de personal

En el informe de la presidencia finlandesa, se dividía a los Estados miembros en dos grupos de acuerdo con su población y se afirmaba que en los EM más grandes de la UE (más de 35 millones de habitantes) hay al menos 35 personas que trabajan en el organismo público de promoción de la igualdad de género (véase tabla 3.1). En los Estados miembros más pequeños (16 millones de habitantes o menos), el número de personas empleadas en el organismo público de promoción de la igualdad de género oscila entre 2 y 63. En total, en comparación con el tamaño de los Estados miembros, los mayores organismos de igualdad se encuentran en Luxemburgo, Malta, Grecia, Portugal, Eslovenia, Chipre y Austria. En comparación, hay organismos de igualdad relativamente pequeños en la República Checa, Alemania, el Reino Unido, Lituania y Eslovaquia.

Aunque se realiza una comparación entre el número de personas empleadas y la población, debe tenerse en cuenta que la carga de trabajo del organismo público de igualdad no aumenta en proporción directa a la población. Independientemente de la población, las funciones básicas del organismo son casi las mismas, como se desprende de la pregunta referente al mandato y las funciones del organismo, lo que implica que es necesario un número mínimo de personas empleadas con independencia de la población. En resumen, los recursos de personal disponibles para los organismos independientes para la promoción de la igualdad de trato varían sustancialmente entre los Estados miembros. Una información más detallada sobre esta cuestión de todos los Estados miembros permitiría determinar el peso de las cuestiones de igualdad entre los sexos desde un punto de vista financiero.

En estados federales como Bélgica y Alemania, también hay organismos públicos de promoción de la igualdad de género a escala subnacional. El personal de estos organismos no se tuvo en cuenta en el cuestionario finlandés, lo que puede subestimar la cantidad de personal que trabaja en políticas públicas de igualdad entre los sexos en los estados federales. España no es un estado federal, pero tiene comunidades autónomas que tienen un determinado nivel de autonomía, incluidas competencias en materia de igualdad entre los sexos. Tienen organismos y personal de promoción de la igualdad de género que no se cuentan aquí. En muchos EM también hay organismos o expertos en igualdad entre los sexos a escala regional y local. Estos no se contaron en el cuestionario finlandés, que se centra en la administración del Gobierno central. Así pues, las cifras facilitadas no proporcionan la visión completa de las asignaciones gubernamentales de personal administrativo que trabaja por la igualdad entre los sexos, dado que no se cuenta el personal que trabaja fuera de la administración central.

3.3.3. Transversalidad de género

La base legal de la transversalidad está prevista en el apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, que establece que la Comunidad Europea se fijará el objetivo de eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, en todas sus actividades. Además, el artículo 2 del Tratado CE establece explícitamente que la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer es una de las misiones de la Comunidad Europea.

La transversalidad en la UE se define como «la integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de elaboración de políticas (diseño, aplicación, supervisión y evaluación) con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Implica evaluar la forma en que las políticas afectan a la vida y la situación tanto de mujeres como de hombres y responsabilizarse de cambiar su dirección en caso necesario. Esa es la forma de que la igualdad entre los sexos sea una realidad concreta en las vidas de mujeres y hombres, creando un espacio para todos dentro de las organizaciones y en las comunidades, para contribuir al proceso de articulación de una visión compartida del desarrollo humano sostenible y convertirlo en realidad».

Tanto los debates teóricos sobre el concepto de la transversalidad y los estudios empíricos sobre la forma en que ésta se ha aplicado en distintos ámbitos políticos han crecido como campos de investigación desde finales de los años 90 (véanse, por ejemplo, *Social Politics*, vol. 12, n.º 3, 2005 y *Journal of Gender Studies*, vol. 15, n.º 1, 2006, ambos números especiales sobre la transversalidad). El debate entre personal investigador y profesionales sobre la productividad —y la sustancia— de la transversalidad también ha sido amplio (véanse, por ejemplo, Verloo (2005), Bacchi y Eveline (2003), Mazey (2001), Rees (1998)). Es evidente que la inclusión plena de una perspectiva de género en la elaboración de todas las políticas se ve como un cambio profundo y estructural. Sin embargo, dado que se considera que la sociedad está dominada por dimensiones de poder —entre las que se encuentra el género—, las dificultades de implantar la transversalidad parecen enormes. Los desacuerdos también están relacionados con la cuestión de si la cultura política dominante en el mundo occidental —caracterizada por la globalización, las nuevas formas de gobernanza y el neoliberalismo— deberían considerarse como opuestos a la transversalidad de género o congruentes con ella.
Mientras, por ejemplo, Teresa Rees (1998) argumenta que la integración tiene el potencial de transformar las organizaciones «con igualdad entre los sexos», es decir, también las instituciones políticas; Carol Bacchi y Joan Eveline (2003) sostienen que la aplicación de la transversalidad no implica necesariamente un reto para las normas institucionales y puede ir de la mano con las interpretaciones tradicionales del género, es decir, no trata las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

También existe la necesidad de clarificar las distinciones entre los conceptos de igualdad entre los sexos y transversalidad, y también de relacionarlos con conceptos como la igualdad de oportunidades y los derechos de la mujer.

En la publicación de la UE *100 palabras para la igualdad: glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres* (1998), se define la igualdad entre los sexos como:

> «…la igualdad de visibilidad, capacitación y participación de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada. La igualdad entre los sexos es lo contrario a la desigualdad entre los sexos, no a la diferencia entre los sexos y pretende fomentar la participación plena de mujeres y hombres en la sociedad».

En el mismo documento se define la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/tra(n)sversalidad como:

> «la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de elaboración de políticas de forma que los agentes que normalmente participan en la toma de decisiones incorporen la perspectiva de la igualdad entre los sexos en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las fases.»

La igualdad entre los sexos se define como un objetivo político que podría alcanzarse a través de distintas interpretaciones normativas e iniciativas políticas, pero cuya ambición fundamental es crear condiciones de igualdad para hombres y mujeres, mientras que la transversalidad es una de varias estrategias, y actualmente la que predomina, para aplicar los objetivos de la igualdad entre los sexos. De acuerdo con estas definiciones, se entiende la inclusión del concepto de género en la formulación de los presupuestos como una forma de transversalidad, es decir, la transversalidad en la política financiera. En relación con la igualdad entre los sexos, el concepto de igualdad de oportunidades implica una interpretación más estrecha y también individualizada de la tarea política en cuestión, es decir, como concepto que no necesariamente incluye el cambio estructural. Por otra parte, el concepto de derechos de la mujer connota una interpretación colectiva y estructural de la labor política, relacionada con demandas articuladas fuera de la política formal por el movimiento de la mujer. A veces el empleo del concepto "derechos de la mujer" implica que este ámbito político solo afecta a las mujeres, haciendo invisibles a los hombres.

Existen distintos métodos o técnicas que pueden emplearse para poner en práctica la transversalidad. Las estadísticas desglosadas por sexo son un requisito previo necesario para utilizar algunas de estas técnicas. La evaluación del impacto de género, el análisis de género y el análisis de la igualdad entre los sexos hacen referencia a técnicas para analizar proyectos de ley, propuestas, programas y otros materiales para la toma de decisiones. Una conclusión general es que la transversalidad de alguna forma está articulada en casi todos los Estados miembros. Algunos Estados miembros subrayan la estrategia de transversalidad como fundamental para aplicar políticas

de igualdad entre los sexos o crear oportunidades igualitarias para mujeres y hombres, mientras que otros no la destacan como una estrategia general. En diez Estados miembros es jurídicamente vinculante (BE, BG, DE, DK, EE, FI, ES, LA, SI y UK), mientras que nueve EM la tiene como una decisión vinculante de hecho, es decir, que, aunque no está regulada por ley, está establecida claramente como práctica del Gobierno, por ejemplo, a través de comunicaciones gubernamentales sobre la igualdad entre los sexos.
En cinco Estados miembros la transversalidad es solo una estrategia recomendada y en Rumanía no existe compromiso expreso con ella como estrategia para aplicar la igualdad entre los sexos (véase tabla 3.2).

Aunque la mayoría de los Estados miembros adoptan, al menos en cierta medida, la transversalidad como estrategia, existen diferencias en la forma en que se estructura dicha integración y en cómo se aplica esa estrategia. La principal división respecto a las estrategias está entre los Estados miembros que han adoptado una estructura de coordinación interministerial y aquellos que tienen personas de contacto en distintos ministerios que son responsables de garantizar que la transversalidad se aplique en ese ministerio específico. Una conclusión provisional es que la transversalidad se establece de forma más exhaustiva en los Estados miembros que tienen tanto estructuras intraministeriales como interministeriales. Sin embargo, para confirmar esta conclusión es necesario un análisis más cualitativo de la aplicación práctica de la transversalidad en distintos ámbitos políticos, es decir, incluir tanto su fondo como su forma.

Es importante observar la falta de aplicación de la transversalidad en las políticas financieras, es decir, su inclusión en la formulación de los presupuestos. En únicamente cuatro Estados miembros (Austria, Finlandia, Francia y España) existe una normativa explícita al respecto (véase tabla 3.3). Este hecho también subraya que la transversalidad sigue siendo una estrategia que se aplica en algunos ámbitos políticos, pero no en todos.

Como se mencionó en el apartado anterior, parece haber una diferencia entre aquellos Estados miembros en los que el organismo de promoción de la igualdad de género toma iniciativas legislativas y políticas y es responsable de su aplicación, y aquellos en los que se encarga principalmente de la aplicación y divulgación. Se puede hacer la misma distinción entre la forma en que los Estados miembros ponen en práctica la transversalidad. Algunos Estados miembros la

aplican en la redacción de leyes, otros en la elaboración de programas y proyectos, y otros en todo el proceso de elaboración de políticas.

Finalmente, es importante considerar que la estructura, las técnicas y la amplitud de la transversalidad no proporcionan información específica alguna sobre su *contenido*. Lo que es objeto de la transversalidad en realidad depende de la forma en que los Estados miembros articulen los problemas, las visiones y las prioridades referentes a la igualdad entre los sexos. Por ejemplo, la igualdad entre los sexos podría interpretarse de forma diferente dependiendo de si se centra en la diferencia entre los sexos (como diferencia natural o inherente) o en la desigualdad entre los sexos. Dependiendo de cómo se defina la igualdad entre los sexos —tanto explícita como implícitamente—, la aplicación de la transversalidad implicará distintos resultados en relación con el objetivo indicado en la PA, es decir, el de aumentar los derechos de la mujer. Si la igualdad entre los sexos se basa en una interpretación del género como una diferencia natural entre hombres y mujeres, la aplicación de la transversalidad corre el riesgo de no cuestionar las relaciones predominantes entre hombres y mujeres en la sociedad.

Así pues, existe la necesidad de que todos los Estados miembros expresen la relación entre la definición de la igualdad entre los sexos y el contenido de la transversalidad. A partir de los informes de la CEPE elaborados por los Estados miembros no es posible determinar si esto es habitual o no y la medida en que lo es.

3.3.4 Otras estrategias aplicadas en los Estados miembros

Aunque la transversalidad es la principal estrategia a la hora de aplicar la igualdad entre los sexos en la UE y los Estados miembros, la UE también adopta una denominada estrategia doble que señala la importancia de trabajar con acciones específicas para alcanzar la igualdad entre los sexos. La mayoría de los Estados miembros ha adoptado la transversalidad como principal estrategia, aunque una mayoría también establece claramente la necesidad de combinar la transversalidad con acciones específicas. Estas medidas se dirigen principalmente hacia mujeres o distintos colectivos de mujeres, como las inmigrantes y las víctimas de la violencia (por ejemplo, de la trata para la explotación sexual). También algunos Estados miembros declaran la necesidad de realizar esfuerzos especiales dirigidos a los hombres como grupo. En relación con los mecanismos institucionales, algunos organismos gubernamentales gestionan la financiación de estos esfuerzos especiales y

también es muy habitual que los organismos participen en distintos proyectos (por ejemplo, proyectos financiados dentro de los Fondos Estructurales de la UE) que tienen como objetivo grupos específicos de mujeres, por ejemplo, las inmigrantes.

Casi todos los Estados miembros informaron sobre la participación activa de la sociedad civil (las ONG de mujeres, otras organizaciones no gubernamentales y los agentes sociales) en el trabajo para la promoción de la igualdad entre los sexos a escala nacional o federal. Las formas más habituales de cooperación y participación son la divulgación de información y publicaciones, la organización de conferencias y seminarios y la consulta periódica a la sociedad civil en el proceso de preparación de reformas en materia de igualdad entre los sexos. También se invita a los representantes de la sociedad civil a participar en distintos tipos de organismos, comités, comisiones y grupos de trabajo temporales. Además, periódicamente se organizan reuniones y sesiones en muchos Estados miembros para permitir el debate y la deliberación con la sociedad civil sobre los esfuerzos del gobierno y las políticas sobre igualdad entre los sexos. La sociedad civil está representada en un organismo consultivo adscrito al ministerio responsable de la igualdad entre los sexos en aproximadamente la mitad de los Estados miembros.

Sobre todo en algunos de los Estados miembros de la Europa central y oriental (CZ, HU, LT y SK), las ONG de mujeres desempeñan un papel destacado tanto en la elaboración de políticas como en su aplicación, es decir, que participan en organismos consultivos y también actúan como consultores en los procesos de preparación de las reformas en materia de igualdad entre los sexos de forma habitual. El algunos Estados miembros (DE, DK, FI, PT y UK) parece existir una tradición de cooperación con ONG de mujeres para desarrollar políticas de igualdad entre los sexos. En Estonia (según el proyecto) y Finlandia estos procesos también incluyen el apoyo a las instituciones de investigación en materia de género.

Por tanto, el apoyo a las ONG de mujeres es parte de la práctica de algunos Estados miembros, mientras que otros trazan una línea muy clara entre las políticas institucionalizadas y el activismo de las ONG. Volviendo a la PA, la participación de las ONG de mujeres y el apoyo a las mismas se subraya como importante en el trabajo de mejora de los derechos de la mujer. Así pues, este sigue siendo un objetivo que alcanzar por parte de una mayoría de Estados miembros.

3.4 Estadísticas desglosadas por sexo

Respecto al objetivo estratégico H.3 (preparar y difundir datos e información desglosados por sexo), no se ha elaborado ningún indicador. Por tanto, es difícil realizar un seguimiento de este objetivo estratégico, tanto debido a la falta de indicador como a la de información de los Estados miembros. No es posible aclarar en el presente informe la medida en que los Estados miembros han puesto en práctica el compromiso de presentar datos desglosados por sexo debido a la falta de datos de varios Estados miembros. Chipre, la República Checa, Estonia, Francia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Letonia, Portugal, Polonia y Suecia indican que cumplen este compromiso en gran medida, mientras que Grecia, Polonia y Eslovenia lo hacen en una medida más moderada. Para poder sacar conclusiones en relación con los demás indicadores, son necesarias estadísticas desglosadas por sexo.

Referencias

Bacchi, C. y J. Eveline (2003): «Mainstreaming and Neoliberalism: A contested relationship», en *Policy & Society: Journal of public, foreign and global policy*, 22(2), pp. 98-118.

Publicación de la UE (1998): *100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*.
Journal of Gender Studies, vol. 15, n.º 1, 2006.

Mazey, S. (2001): *Gender Mainstreaming in the EU. Principles and practice*, London, Kogan Page Ltd.

Rees, T. (1998): *Mainstreaming equality in the European Union: Education, training and labour market policies*, New York, Routledge.

Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea: Indicadores respecto a los mecanismos institucionales (13651/06 ADD 1 SOC 447).

Social Politics, vol. 12, n.º 3, 2005

Verloo, Mieke (2005): «Mainstreaming Gender Equality in Europe: A Critical Frame Analysis», en *The Greek Review of Social Research* 117 (B), pp. 11–34

IV APLICACIONES DE ACTUACIONES EN LAS ESFERAS DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES Y DESARROLLO DESDE 2005

En diciembre de 1995, el Consejo Europeo de Madrid reconoció los compromisos de la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de Beijing. En las conclusiones de la cumbre, el Consejo Europeo expresó que «desea que continúen las acciones en favor de la mujer con el fin de lograr su plena equiparación» y, en ese sentido, «la Unión Europea realizará un seguimiento anual de la Plataforma de Acción surgida en la Conferencia de Beijing». Desde entonces, el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) ha llevado a cabo los exámenes anuales.

Hasta junio de 2009 la Unión Europea ha adoptado indicadores en nueve esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing:

La mujer y la pobreza (A)	3 indicadores
Educación y capacitación de la mujer (B)	3 indicadores
La mujer y la salud (C)	3 indicadores
La violencia contra la mujer (D)	3 indicadores
La mujer y los conflictos armados (E)	4 indicadores
La mujer y la economía (F)	18 indicadores
La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (G)	18 indicadores
Mecanismos institucionales (H)	3 indicadores
La niña (L)	3 indicadores

En las tres esferas siguientes no se han elaborado indicadores:

Los derechos humanos de la mujer (I)
La mujer y los medios de difusión (J)
La mujer y el medio ambiente (K)

Las distintas presidencias han elaborado estos indicadores (véase Anexo I).

El siguiente capítulo presenta y analiza los indicadores elaborados y los avances en los Estados miembros de la UE en las esferas de preocupación sobre la base de estos indicadores y de las respuestas de los EM al cuestionario de la CEPE sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing enviado en enero de 2009 (Informe CEPE).

4.1. La mujer y la pobreza (A)

4.1.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

La pobreza de la mujer como esfera A de la Plataforma de Acción de Beijing se orienta mediante cuatro objetivos estratégicos, que se definen como sigue:

- A.1. Revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza.
- A.2. Revisar las leyes y las prácticas administrativas para asegurar a la mujer igualdad de derechos y de acceso a los recursos económicos.
- A.3. Dar a la mujer acceso a mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.
- A.4. Formular metodologías basadas en el género y realizar investigaciones para abordar el problema de la terminación de la pobreza.

4.1.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores a escala comunitaria

La presidencia portuguesa de la UE preparó un informe y propuso indicadores para la pobreza entre las mujeres. A partir de una lista de dieciocho indicadores con múltiples dimensiones, se decidieron tres en el Consejo de diciembre de 2007.

- Indicador 1. Porcentaje de riesgo de pobreza por razón de edad y sexo.
- Indicador 2. Porcentaje de riesgo de pobreza por tipo de familia y sexo, incluido el porcentaje de riesgo de familias monoparentales con hijos a cargo.
- Indicador 3. Inactividad por razón de edad y sexo
  a) proporción de las mujeres y los hombres que están inactivos por razón de edad

b) proporción de las mujeres y de los hombres inactivos que no están buscando trabajo por razones de asistencia familiar o personales.

Los objetivos estratégicos se plasman en políticas mientras que en el campo de los indicadores se habla de resultados, es decir, los indicadores evalúan los resultados, no las estrategias mediante las que se logran. Esto concuerda con la naturaleza del método abierto de coordinación, en el cual los EM acuerdan los objetivos pero gozan de total libertad para seleccionar las políticas mediante las cuales se alcanzaran dichos objetivos. No existe relación entre los objetivos estratégicos A.3 y A.4 y los indicadores. Es más fácil detectar la relación en lo que se refiere a los objetivos estratégicos A.1 y A.2.

El indicador 1 es una medida «clásica» de la pobreza definida como el porcentaje de personas por debajo de la línea monetaria de pobreza. En este caso la línea monetaria de pobreza se define como el 60 % de la mediana nacional de la renta familiar disponible (en renta por adulto equivalente) en cada Estado miembro y se presentan los porcentajes de riesgo de pobreza para las categorías de edad de 0-17, 18-64 y 65 o más. Los datos están extraídos de Eurostat, EU-SILC.

El indicador 1 no mide directamente la pobreza de las mujeres, por varios motivos. El primero es que tener ingresos por debajo del umbral definido del 60 % de la mediana de la renta nacional por adulto equivalente no es una condición necesaria ni suficiente del hecho de estar en situación de pobreza; por tanto, se hace referencia a este indicador como una medida del *riesgo de pobreza* (Eurostat, 2005).[22] Otro motivo es que esta medición hace referencia a individuos que viven en familias y presupone que los recursos se comparten de forma equitativa entre los miembros de la familia. No obstante, podría haber diferencias en función del sexo en el empleo de recursos

[22] Se considera que la renta total disponible de la familia es la renta monetaria neta total de la familia y de sus miembros. Esto incluye todas las rentas del trabajo, las rentas privadas de inversiones y bienes, más todas las transferencias sociales en metálico recibidas, incluidas las pensiones de vejez, deducidos cualesquiera impuestos y contribuciones sociales pagados. Los datos de renta del PHOGUE no incluyen algunos recursos que son determinantes del nivel de vida de algunos grupos (ingresos en especie, transferencias pagadas a otras familias, alquileres imputados o pagos de intereses). Las cifras de rentas se ajustan de acuerdo con la composición de la familia (1 para la primera persona adulta, 0,5 para cualquier otro miembro de la familia de 14 años o más y 0,3 para cada menor de 14 años). La cifra resultante se atribuye a cada miembro de la familia, sea una persona adulta o un niño o niña (Fagan et al. 2006, p. 51).

económicos y en la toma de decisiones económicas dentro de la familia, lo que implica que los recursos no se distribuyen de forma igualitaria.

Adicionalmente, si se considera la familia como un conjunto de individuos en vez de como una entidad, la posibilidad de que existan distintos riesgos entre sus miembros se convierte en una posibilidad, sobre todo si se añade una dimensión temporal al riesgo. Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de asegurarse una renta individual digna mediante el empleo. Las mujeres tienen tasas de empleo inferiores y una mayor probabilidad de interrumpir el empleo y de trabajar en horario reducido para atender responsabilidades familiares. Tienen salarios inferiores y acumulan menores pensiones y otras prestaciones sociales basadas en los ingresos o en los expedientes individuales de vida laboral. Las desigualdades entre los sexos producen una situación en la que el riesgo individual de pobreza de las mujeres es mucho mayor que el de los hombres, sobre todo en caso de divorcio o de fallecimiento de la pareja.

El uso del porcentaje de riesgo de pobreza de las mujeres frente al de los hombres no es del todo adecuado debido a la falta de datos recopilados de forma periódica sobre las rentas propias de las mujeres y los hombres, su aportación económica, y la distribución y el control de las rentas en las familias. La pobreza de la mujer solo puede revelarse mirando en la «caja negra» de la familia. Estas limitaciones se subrayaron en el informe de la presidencia portuguesa de la UE de 2007. Por otra parte, una señal positiva será la realización en 2010 del primer estudio e escala comunitaria sobre la «distribución de los recursos dentro del hogar» como módulo *ad hoc* de EU-SILC[23].

El indicador 2 se basa en la misma medida de pobreza que el indicador 1, pero aquí las categorías son las familias monoparentales, las mujeres y los hombres sin pareja y sin hijos o hijas. No se dispone de datos desglosados por sexo para familias monoparentales.

Los datos del indicador 3 provienen de Eurostat, de la Encuesta de Población Activa de la UE. El razonamiento detrás de este indicador es que poseer un empleo y recibir ingresos resulta fundamental para escapar de la pobreza y de la dependencia económica. Debido a los desequilibrios en el trato del hombre y de la mujer, la interrupción de la vida laboral o la inactividad para atender a responsabilidades familiares pueden actuar como factores específicos de la mujer que pueden

[23] La lista de variables se ha aprobado a través del Reglamento (EC) N° 646/2009 de la Comisión de 23 de julio de 2009.

generar una pérdida de independencia económica y, en un momento ulterior de su ciclo vital, un nivel inferior de protección social (pensiones más bajas). Este indicador también arroja luz sobre los factores de pobreza a un nivel individual dentro de la familia, pero dista mucho de no ser problemático.

4.1.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea

Indicador 1: Tanto la desigualdad de las rentas como la pobreza han aumentado en los últimos 20 años (OCDE, 2009). El aumento ha sido significativo y generalizado, y afecta a más del 75 % de los países de la OCDE. Sin embargo, obsérvese que «pobreza» es un concepto relativo. En el contexto de la EU-27, el nivel del umbral de riesgo de pobreza en los nuevos EM es bajo en comparación con la media de la UE. Una persona pobre en el Reino Unido tiene más dinero que una persona pobre en Polonia, por ejemplo. Los países con una mayor igualdad de las rentas tienden a tener una pobreza por ingresos más generalizada, aunque es algo que no siempre va de la mano. Los datos indican claramente que un número importante de personas en la UE vive en riesgo de pobreza. El 16 % de los europeos, o 79 millones de personas, vivía en riesgo de pobreza en 2007. En cuanto a la distribución en función del género, aproximadamente el 17 % de las mujeres y el 15 % de los hombres de la UE corrían el riesgo de pobreza en 2007.

El riesgo de pobreza varía con la edad. La infancia (0-17 años) y las personas mayores (a partir de 65 años) son más vulnerables que las personas entre 18 y 64 años. Se ha producido un cambio importante en la pobreza: la infancia y las personas adultas jóvenes tienen actualmente más probabilidades de ser pobres que la población en su conjunto, mientras que hace 20 años estaban por debajo o cerca de la media en los países de la OCDE. El riesgo más elevado de pobreza para la infancia que para las personas adultas en edad de trabajar puede explicarse por el hecho de que algunas niñas y niños viven en familias monoparentales (una categoría que ha crecido de forma sustancial) y otras/os en familias con muchos niños/as. En ambos casos el riesgo de pobreza es mayor. No obstante, no hay ninguna razón para esperar que exista una diferencia en función del sexo entre niñas y niños, ya que los mantienen sus progenitores y es de esperar que la proporción de niños y niñas sea la misma tanto en familias de bajos como de altos ingresos, monoparentales y biparentales.

El menor riesgo de pobreza está entre las personas adultas en edad de trabajar y las diferencias entre los países no son grandes (Eurostat, EU-SILC, 2007). En cuatro países el riesgo de pobreza es menor para las mujeres que para los hombres (FI, PL, RO, SE) y en dos es el mismo (DE, SI). En el resto de los países, el riesgo de pobreza es mayor para las mujeres que para los hombres. La mayor diferencia está en Malta y Chipre (-4 %). No obstante, debería observarse que el resultado en este grupo de edad es en gran medida el resultado de la forma en que se mide el porcentaje de riesgo de pobreza, es decir, la suposición de que los recursos familiares son comunes. Esto implica que se da por hecho que las mujeres y los hombres casados/que viven en pareja en hogares comparten los recursos y sus rentas son, por lo tanto, del mismo tamaño. La razón de la existencia de una diferencia en función del sexo es que también hay mujeres y hombres sin pareja y las mujeres sin pareja suelen tener menores ingresos que los hombres.

El riesgo de pobreza ha disminuido para las personas mayores en los países de la OCDE (OCDE, 2009). Aquellas personas que se encuentran próximas a la edad de la jubilación han visto los mayores aumentos de rentas en los últimos 20 años y la pobreza de los pensionistas ha disminuido en muchos países. Sin embargo, de estos tres grupos de edad, la mayor dispersión entre mujeres y hombres y entre países se halla entre las personas mayores (65 años o más). Más de la mitad de las mujeres mayores en Chipre corre riesgo de pobreza y un tercio o más en Irlanda, Lituania, Letonia y Estonia (Eurostat, EU-SILC, 2007). En el otro extremo tenemos a Hungría, la República Checa, Luxemburgo y Polonia, con menos del 10 %. Las diferencias por razones de sexo en el riesgo de pobreza son especialmente grandes en los países bálticos y existe menos riesgo de pobreza para mujeres que para hombres en Malta.

Un motivo de la gran diferencia por sexo entre las personas mayores es que hay muchas más mujeres sin pareja en esta categoría que en grupos de menor edad porque sus maridos han muerto, las mujeres viven más que los hombres y las posibilidades de las mujeres mayores de mantenerse a sí mismas son limitadas si tienen que vivir de sus propios ingresos. Las interrupciones del empleo debido a la crianza de hijos e hijas, el desempleo, el empleo temporal y a tiempo parcial, el trabajo de baja categoría y la diferencia salarial por razón de sexo son factores de fondo para los riesgos de pobreza mucho mayores a los que se enfrentan las mujeres sin pareja en la tercera edad (28 % en

contraposición con el 20 % de los hombres en la tercera edad en 2007[24]). Los derechos a pensión suelen basarse en una dimensión temporal (el número de años contributivos) y en una dimensión de ingresos (la cantidad ganada en forma de salarios). Por tanto, es probable que las diferencias por razón de sexo en el riesgo de pobreza en la tercera edad sean menores en aquellos lugares cuyo sistema de pensiones se basa en gran parte en la ciudadanía más que en los empleos e ingresos pasados; o en aquellos países que hayan logrado la igualdad entre los sexos en los ingresos durante la vida y la participación en el mercado laboral (Fagan et al. 2006 p. 8).

El trabajo y la vida de las mujeres siguen siendo diferentes a los de los hombres y los sistemas de protección social no están ideados para tener en cuenta las pautas vitales de muchas mujeres. Esto hace que las mujeres tengan un mosaico de inadecuada protección social que las deja sin seguridad individual o les proporciona una seguridad insuficiente. Esto es especialmente cierto para muchas mujeres mayores pensionistas en la actualidad, que carecen de seguridad individual porque no han cotizado a sistemas de pensiones. Pero probablemente existe una diferencia en muchos países entre las personas pensionistas de menor y mayor edad, y también debería mencionarse que este indicador no tiene en cuenta los activos en forma de ahorro y bienes, por ejemplo, ni las deudas, que puede suponerse que están distribuidas de forma poco equitativa entre mujeres y hombres, pero que también difieren entre países dependiendo del sistema de pensiones.

Indicador 2: Una forma de investigar el riesgo de pobreza para las mujeres es comparar a mujeres sin pareja con hombres sin pareja, con lo que se evitan preguntas sobre la forma en que se distribuyen los recursos en la familia y cómo afecta la ausencia de ingresos propios al poder de decisión y el bienestar de las mujeres. No tener pareja implica un mayor riesgo de pobreza que estar casado o convivir tanto para las mujeres como para los hombres. En Letonia, por ejemplo, más de la mitad de las mujeres y los hombres sin pareja corren riesgo de pobreza. En la mayoría de los países, el riesgo de pobreza es mayor para las mujeres sin pareja que para los hombres, pero en Polonia, Hungría y Luxemburgo la situación es la inversa, y en Suecia, Finlandia, Francia y Dinamarca el riesgo es más o menos el mismo para ambos sexos (véase la figura 4.1.1).

[24] Informe conjunto anual sobre la inclusión y la protección social, 2009 – Documento suplementario:http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2009/supporting_document_en.pdf

Además de las mujeres mayores, suele mencionarse a las familias monoparentales como una categoría que se enfrenta a un riesgo especial de verse afectada por la pobreza. La cantidad de familias monoparentales está aumentando en la mayoría de la UE. En todos los países, la mayoría de los progenitores de familias monoparentales son mujeres y suponen entre el 80 y el 95 % de todos los progenitores sin pareja en la mayoría (Fagan et al. 2006, p. 11). La principal vía de entrada en una familia monoparental es la ruptura de una relación para las parejas casadas o que conviven; la crianza independiente (mujeres sin pareja que son madres sin casarse ni cohabitar) es mucho menos habitual. Las familias monoparentales son propensas a la pobreza por varias razones. Existen desventajas económicas adicionales y presiones de conciliación de la vida laboral y familiar cuando se cría a los hijos e hijas solo en comparación con los recursos disponibles en familias biparentales. Las presiones por ser el único sostén económico de la familia se agravan para las mujeres porque los salarios que pueden obtener en el mercado laboral son, por término medio, inferiores a los de los hombres.

Al comparar a mujeres de 65 años o más (de las cuales algunas están casadas o conviven) y progenitores sin pareja (de los cuales la mayoría son mujeres), vemos que el riesgo de pobreza es considerablemente mayor para los progenitores sin pareja (y sus hijas e hijos) en la mayoría de los países, a excepción de Dinamarca, Finlandia, Letonia y, sobre todo, Chipre (véase la figura 4.1.2).

El tener un empleo no basta para proteger a las familias monoparentales de la pobreza. En muchos países, las elevadas tasas de pobreza experimentadas por madres sin pareja coexisten con una tasa de empleo que iguala o supera la de las madres que viven en pareja, aunque sigue dejando a las madres sin pareja expuestas a mayores riesgos de pobreza (Fagan et al., 2006). El menor riesgo de pobreza para familias monoparentales se encuentra en Dinamarca (17 %), Finlandia (22 %) y Suecia (24 %). Sin embargo, las familias monoparentales en estos países siguen teniendo desventajas económicas en comparación con las biparentales y en Suecia también son más pobres que las mujeres mayores. Más de la mitad de las familias monoparentales en Malta (54 %) corren riesgo de pobreza, lo que supone la tasa más alta, seguida por Luxemburgo (54 %), Estonia y el Reino Unido (44 %), Lituania (42 %) e Irlanda (40 %) (EU-SILC, 2007).

Las mujeres en los EM de la UE, tengan empleo o no, sean jóvenes o mayores, tienen una situación de vida menos segura que los hombres. Las mujeres se enfrentan a un riesgo mayor que los hombres a caer en la pobreza y esto es sobre todo el caso de las mujeres de grupos más vulnerables o

marginados (mujeres inmigrantes y de minorías étnicas, mujeres discapacitadas). Para las mujeres, la caída en la pobreza refleja principalmente acontecimientos relacionados con la familia y el trabajo como dar a luz, divorciarse y enviudar.

Indicador 3: Se define persona inactiva como aquella que está inactiva en el mercado de trabajo. Sin embargo, eso no implica que las personas que están en esa categoría estén inactivas en general. Por ejemplo, pueden estar cuidando de niños o niñas o de personas adultas incapacitadas, realizar labores domésticas o estudiar.

La proporción de mujeres y hombres inactivos desde el punto de vista económico de 15 a 24 años está entre el 60 y el 80 % en varios países (Eurostat, EPA-UE 2007). Las diferencias entre países surgen de diferencias en los sistemas educativos nacionales y en las edades de escolarización obligatoria y de las tasas de desempleo (Rubery et al. 2004). Las diferencias entre mujeres y hombres son limitadas. La brecha entre mujeres y hombres inactivas es más baja en Suecia (-1 %), Finlandia (0 %) y los Países Bajos (1 %) y más elevada en Eslovenia, Letonia y Estonia (12 %). El porcentaje mayor de mujeres «inactivas» podría ser resultado de que las mujeres estudian durante más tiempo que los hombres.

La proporción de mujeres inactivas en la categoría de 25 a 49 años oscila entre el 10 % en Eslovenia y el 52 % en Malta y la diferencia entre mujeres y hombres varía del 3 % en Eslovenia al 48 % en Malta (Eurostat, EPA-UE 2007). En esta categoría de edad es en la que encontramos la mayor proporción de mujeres y hombres desempleados, pero también en la que las responsabilidades de cuidado de niños para las mujeres son más intensivas. La brecha entre mujeres y hombres inactivos es del 15 % en la EU-27, y oscila entre el 3 % en Eslovenia y el 48 % en Malta.

En la mayoría de los países de la UE, la edad de jubilación es actualmente la misma para mujeres y para hombres (Fagan et al., 2006, tabla 3.6). Austria, la República Checa y Polonia no tienen la misma edad de jubilación para hombres y mujeres. La edad de jubilación está fijada entre los 60 y los 67 años; no obstante, la edad media de salida de ambos sexos es prácticamente en todas partes inferior a la edad oficial de jubilación, sobre todo para mujeres. La jubilación es un importante motivo por el cual aumenta la proporción de personas inactivas entre aquellas con edades comprendidas entre los 50 y los 64 años. También en esta categoría de edad la disparidad entre países es significativa. El 20 % de las mujeres en Suecia están inactivas, mientras que la proporción

correspondiente en Malta es del 83 %. La diferencia más pequeña entre mujeres y hombres se encuentra en Finlandia (-1 %) y la mayor, en Malta (45 %) (Eurostat, EPA-UE, 2007).

El indicador que podría reflejar mejor la vulnerabilidad económica de la mujer es la proporción de mujeres al margen del mercado laboral y que no buscan trabajo por motivos familiares o personales y que cuidan de niños o niñas o de personas adultas incapacitadas. Muchas de estas mujeres no tienen renta propia alguna. En la República Checa, Eslovaquia, Hungría, los Países Bajos, Italia, Suecia, Bulgaria y Letonia es más habitual que las mujeres no estén integradas en el mercado de trabajo porque se ocupan de niñas y niños o de personas adultas incapacitadas que por motivos familiares o personales. En Luxemburgo, Malta, Chipre, España y Grecia es al revés (véase la figura 4.1.3).[25]

Muchas mujeres carecen de rentas individuales y sufren una protección social inadecuada. Esto ocurre sobre todo entre mujeres inmigrantes, de minorías étnicas o discapacitadas y es uno de los motivos por los que estos colectivos de mujeres se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza.

4.1.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

En sus informes, algunos EM mencionan que los niveles de vida han aumentado recientemente, pero también que las diferencias de ingresos han crecido. Todos los EM informan de que las mujeres siguen estando más afectadas por la pobreza que los hombres, sobre todo las madres de familias monoparentales y las mujeres de 65 años o más que viven solas. Los motivos son los periodos de empleo más breves, el cuidado de los niños y niñas, los salarios inferiores y la mayor esperanza de vida de las mujeres.

En algunos países se han introducido derechos a pensión adquiridos únicamente sobre la cotización al sistema de protección social, lo que puede aumentar las diferencias entre las pensiones de mujeres y hombres en el futuro. Otros grupos vulnerables mencionados son las personas desempleadas, las familias con tres o más hijos o hijas y las familias rurales, inmigrantes y gitanas.

[25] Faltan datos de Estonia, Francia, Irlanda y el Reino Unido.

Referencias

Conclusiones del Consejo de octubre de 2007: «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» + Anexo

Eurostat: «Income poverty and social exclusion in the EU 25», en *Statistics in focus. Population and Social Conditions,* 13/2005.

Fagan, C., P. Unwin, y K. Melling (2006): *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries.* Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad G.1.

OCDE (2008): *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries,* OCDE, París.

Pereirinha, J.A., A. Bastos, C. Machado, F. Nunes, y S. Falcão Casaca (s. a..): *Poverty among women in the European Union: contribution to the discussion of a new set of social indicators*. ISEG, Instituto Superior de Economía y Gestión, Universidad Técnica de Lisboa.

Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith y H. Figueiredo (2004): *Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy*, Preparado por el equipo de coordinación del Grupo de Expertos sobre Género, Inclusión Social y Empleo para la unidad encargada de la «Igualdad entre Mujeres y Hombres: Estrategia y Programa», Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea.

4.2 Educación y capacitación de la mujer (B)

4.2.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

La educación y la capacitación de las mujeres fue la segunda esfera de especial preocupación en la que se centró la comunidad internacional en Beijing en 1995, que determinó estos seis objetivos estratégicos:

- B.1. Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- B.2. Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
- B.3. Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente.
- B.4. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
- B.5. Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- B.6. Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

4.2.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

A partir del informe elaborado por la presidencia alemana de la UE, el Consejo aprobó en mayo de 2007 estos tres indicadores relacionados con la educación y la capacitación de las mujeres.

- Indicador 1. Proporción de mujeres y de hombres en el conjunto de titulados de nivel terciario en las disciplinas matemáticas, científicas y técnicas.
- Indicador 2. Tasa de empleo de hombres y de mujeres (de edades comprendidas entre los 25 y los 39 años y entre los 40 y los 64 años) por nivel máximo de educación obtenido.
- Indicador 3a. Proporción de tituladas y de titulados 5A de la CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) dentro del conjunto de titulados 5A de la CINE y proporción de hombres y de mujeres dentro del conjunto de doctores por ámbito de estudio y en total.
- Indicador 3b. Dentro del personal académico, proporción de hombres y de mujeres diferenciando por grados A, B y C y en total.

Los objetivos estratégicos se plasman en políticas mientras que en el campo de los indicadores se habla de resultados, es decir, los indicadores evalúan los resultados, no las estrategias mediante las que se logran. Esto concuerda con la naturaleza del método abierto de coordinación, en el cual los EM acuerdan los objetivos pero gozan de total libertad para seleccionar las políticas mediante las cuales se alcanzaran dichos objetivos. Los indicadores están relacionados con los objetivos estratégicos B.1, B.3 y B.4.

El indicador 1 describe la proporción de mujeres y hombres con una titulación superior en matemáticas, ciencias (ciencias e informática) y en disciplinas técnicas (ingeniería, industria y construcción), tanto de instituciones públicas como privadas, que han completado estudios de licenciatura o de posgrado (CINE 5) así como estudios avanzados de investigación (CINE 6), en comparación con el número total de titulados de nivel terciario en los respectivos ámbitos de estudio. Estos datos, procedentes de los indicadores de educación de Eurostat y con año de referencia 2006, son los mismos que se han utilizado para el indicador 3a.

Los datos del indicador 2 proceden de la Encuesta de Población Activa de Eurostat. La clasificación que se ha usado define tres niveles académicos: (a) preescolar, primaria y primer ciclo de educación secundaria (niveles de 0 a 2 de CINE); (b) segundo ciclo de enseñanza secundaria y educación postsecundaria no terciaria (CINE 3 y 4) y (c) educación terciaria (CINE 5 y 6).

Los datos del indicador 3a proceden de los indicadores de educación de Eurostat y los del indicador 3b, de la publicación She Figures de la Comisión Europea. Los indicadores de educación abarcan siete ámbitos generales de estudio: formación del profesorado y ciencias de la educación; salud y bienestar social; humanidades y artes; ciencias sociales, economía y derecho; agricultura y veterinaria; ciencias, matemáticas e informática y, por último, ingeniería, industria y construcción.

4.2.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea

Indicador 1: Las mujeres jóvenes no solo han logrado equipararse a los hombres de su grupo de edad en lo que se refiere a las cualificaciones educativas, sino que incluso han llegado a superarlos (EFILCW, 2008). Los resultados revelan una reducción de la brecha educativa entre mujeres y hombres y dejan entrever la aparición de una nueva disparidad de género en el ámbito de la educación: de acuerdo con los datos, en un futuro disminuirá significativamente la proporción de

hombres dentro del grupo de población con estudios superiores. No obstante, hombres y mujeres continúan eligiendo distintos campos de estudio.

En todos los EM de la UE se repite la misma pauta: el número de hombres supera al de mujeres en las disciplinas científicas, técnicas y matemáticas. Dado que el promedio de la UE es de un 32 % de mujeres tituladas frente a un 68 % de hombres, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en estos ámbitos, mientras que los hombres cuentan con una alta representación. Sin embargo, estas cifras varían en función de los países (Eurostat, indicadores de educación). La mayor proporción de mujeres tituladas en estas disciplinas se encuentra en Estonia (43 %) y la más baja en los Países Bajos (19 %). En muchos de los nuevos EM la proporción de mujeres tituladas en estas disciplinas es superior a la media de la UE (EE, BG, CY, PL, RO, SK, LV, MT y LT), al igual que en algunos de los países del sur de Europa (PT, IT y EL) y en dos EM nórdicos (SE, DK), frente a la mayor parte de los países de la Europa de los Quince, en los que la proporción de mujeres tituladas en estas disciplinas es inferior a la media de la UE (UK, ES, IE, DE, FI, FR, BE, AT y NL).

Indicador 2: En todos los EM de la UE, la tasa de empleo de mujeres y hombres se incrementa a medida que aumenta el nivel académico alcanzado. La diferencia en la tasa de empelo entre las mujeres con un título superior y las mujeres que solo han cursado un periodo de escolarización básico es mayor que la brecha laboral entre hombres y mujeres con educación terciaria o que entre mujeres y hombres con estudios básicos. Las divergencias entre las mujeres de entre 40 y 64 años con distintos niveles educativos son mayores en los EM más nuevos, como por ejemplo en Lituania y Eslovaquia, donde la diferencia es de más de 50 puntos porcentuales (véase la figura 4.2.1). En los antiguos EM la diferencia es menos significativa, aunque incluso en los países en los que el índice es más bajo, UK y PT, el porcentaje es de un 20 %. Una explicación para esta amplia brecha entre las mujeres con distintos niveles educativos en los nuevos EM es que su proporción de población con niveles académicos bajos es reducida.

Por otra parte, si se comparan los niveles de las mujeres con educación superior (CINE 5 y 6) y los de los hombres con educación básica (niveles de 0 a 2 CINE), la tasa de empleo de las mujeres con edades comprendidas entre los 40 y los 64 años es superior en todos los países excepto en Malta y Chipre y, en el caso del grupo de entre 25 y 39 años, se repite el mismo patrón excepto en Italia, Grecia, Luxemburgo, España y Portugal (véanse las figuras 4.2.2 y 4.2.3). Si se compara la tasa de

empleo de las mujeres con un nivel educativo CINE 3 ó 4 con la tasa de empleo de los hombres con un nivel educativo inferior, la diferencia obtenida es bastante reducida.

Aunque las tasas totales de empleo de las mujeres son inferiores a las de los hombres en la práctica totalidad de los países de la UE, las diferencias se reducen a medida que se incrementa el nivel académico. La tasa media de empleo de la UE de las mujeres con educación terciaria (entre 25 y 39 años) es del 84 %, en el caso de las mujeres con educación secundaria, del 72 %, y la cifra de mujeres ocupadas con educación básica llega al 51 % (véase la figura 4.2.4). Los porcentajes correspondientes en el caso de las mujeres entre 40 y 64 años son, respectivamente, 80 %, 65 % y 43 %, es decir, la tasa de empleo es ligeramente inferior entre las mujeres de más edad. Aunque esta pauta también se observa en los hombres, la diferencia es menor: en el grupo de entre 25 y 39 años, una tasa de ocupación del 92 % para aquellos que poseen un título superior, en comparación con el 80 % en el caso de los hombres con estudios básicos. Dentro del grupo de edad de entre 40 y 64 años, las tasas son respectivamente del 86 % y el 66 %.

Sigue existiendo una brecha en las tasas de empleo de mujeres y hombres con el mismo nivel académico, aunque esa diferencia es mucho menor entre los titulados superiores que entre aquellos que solo han cursado enseñanzas básicas. En 2006, la diferencia media en el conjunto de la UE era de 8 puntos porcentuales en el grupo de entre 25 y 39 años, aunque con variaciones desde los 22 puntos porcentuales en la República Checa, 19 en Hungría y 17 en Eslovaquia, hasta 1 punto porcentual en Rumania y 2 en Lituania (Eurostat, Encuesta de Población Activa de la UE). En los países que presentan una amplia brecha laboral, la tasa de empleo de las mujeres de este grupo es relativamente baja, lo que se traduce en la pérdida de un valioso capital humano.

En la UE, las diferencias laborales por sexos en el caso de las personas con educación terciaria son ligeramente inferiores en el caso de las personas de entre 40 y 64 que en el de aquellos que tienen entre 25 y 39 años, lo que en parte se debe a que el grupo de mayor edad tiene que asumir menos responsabilidades familiares. En el conjunto de la UE, la tasa de empleo de las mujeres con edades comprendidas entre los 40 y los 64 años se situaba unos seis puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. La variación por países en este grupo es algo más amplia, desde un punto porcentual negativo en el caso de Suecia y Finlandia, hasta los veinticuatro puntos porcentuales de Malta.

Las tasas de empleo de las mujeres con un nivel educativo bajo presenta grandes disparidades entre los distintos países de la UE. En Portugal, la tasa de empleo para mujeres de entre 25 y 39 años es del 73 %, mientras que en Eslovaquia es del 21 % y en el caso de grupo de edad entre 40 y 64 años, el porcentaje varía del 63 % del Reino Unido al 17 % de Malta. El patrón es el mismo para las mujeres con educación secundaria, aunque se detecta un nivel superior de empleo y menores diferencias entre mujeres y hombres y entre las mujeres en función del grupo de edad.

Las mujeres con estudios básicos presentan una tendencia mucho mayor a quedarse fuera del mercado laboral que los hombres. Algunas mujeres con un bajo nivel académico pueden enfrentarse además a otros problemas laborales vinculados a la etnicidad, al hecho de ser inmigrantes, al conocimiento del idioma, etc. No obstante, dado que la cualificación educativa de las mujeres está aumentando, se espera que en un futuro también aumenten las tasas de empleo femenino. Además, las responsabilidades familiares no parecen ser un obstáculo determinante ya que las tasas de empleo de mujeres con bajo nivel educativo son superiores a las de los hombres con un nivel educativo inferior.

Indicador 3a: La proporción de mujeres tituladas dentro del grupo CINE 5a es superior a la de hombres: un 59 % y un 41 % respectivamente. Sin embargo, se aprecian marcadas diferencias entre la proporción de mujeres y hombres que se dedican a las diferentes disciplinas con una titulación de nivel CINE 5a. Las mujeres predominan en cinco de los siete ámbitos de estudio: formación del profesorado y ciencias de la educación; salud y bienestar social; humanidades y artes; ciencias sociales, economía y derecho y agricultura y veterinaria (véanse las figuras 4.2.5 y 4.2.6); pero en las disciplinas de ciencias, matemáticas e informática y en ingeniería, industria y construcción, sigue existiendo un número superior de hombres y una baja proporción de mujeres, que se hace aún más patente en este último ámbito de estudio.

En el nivel 5a de la clasificación CINE, la formación del profesorado y las ciencias de la educación, las humanidades y las artes, la salud y el bienestar social, las ciencias sociales, la economía y el derecho son disciplinas dominadas por las mujeres en todos los países de la UE (indicadores de educación de Eurostat). En la mayoría de los países, la agricultura y la veterinaria también son disciplinas mayoritariamente femeninas. Incluso en el campo de las ciencias, las matemáticas y la informática existe un mayor número de tituladas que de titulados en algunos países (CY, RO, BG,

EE e IT). La disciplina de ingeniería, industria y construcción es la única en la que se detecta una mayoría masculina en todos los países.

La tendencia en la elección de disciplinas por parte de las mujeres y de los hombres con un título de doctorado (CINE 6) reproduce la situación del nivel CINE 5a, no obstante, en todos los campos se reduce la proporción de mujeres y aumenta la de hombres, una situación que revela una segregación horizontal en lo que atañe a las disciplinas y, simultáneamente, una segregación vertical. En el conjunto de la Europa de los Veintisiete, la mayoría de las personas que están cursando un doctorado o enseñanzas de un nivel equivalente son hombres: un 56 % de hombres frente a un 44 % de mujeres. Sin embargo, en cinco países las mujeres constituyen la mayor parte del número total de personas que poseen un doctorado o un título de un nivel equivalente (CY, EE, BG, PT y LV) y están muy cerca del 50 % en muchos países (SI, SK, ES, RO, FI, IE) (véanse las figuras 4.2.7 y 4.2.8).

A diferencia de lo que sucede con el nivel 5a de la CINE, en el nivel CINE 6 no existe ninguna disciplina dominada por las mujeres en ningún país de la UE, aunque la formación del profesorado y las ciencias de la educación se acercan mucho a esa situación, con solo dos países en los que menos de la mitad de los doctores son mujeres (RO y MT) (indicadores de educación de Eurostat).[26] Sin embargo, son muchos los países en los que las mujeres son mayoría en las disciplinas de salud y bienestar social, humanidades y artes, ciencias sociales, economía y derecho y agricultura y veterinaria.

Indicador 3b: Los datos proceden de la publicación She Figures (2006) de la Comisión Europea. Las categorías de personal académico reflejan el vínculo entre la situación dentro de las instituciones universitarias, la experiencia y el nivel educativo alcanzado:

Categoría A: grado o cargo individual más elevado en el que normalmente se realizan tareas de investigación.
Categoría B: personal investigador que trabaja en cargos de nivel inferior a la categoría máxima (A), pero de nivel superior a las personas que han obtenido el doctorado recientemente.
Categoría C: el grado o cargo más bajo en el que normalmente se contrata a una persona (nivel 6 de CINE) que ha obtenido el doctorado recientemente.

[26] Faltan los datos de varios países (EL, IT, LT, LU, NL, PL y DK).

En el mundo académico existe una clara segregación vertical entre mujeres y hombres. Aunque al comienzo de su carrera académica las mujeres representan el 42 % del personal (categoría C), solo el 15 % de los cargos de categoría A están ocupados por mujeres. Globalmente, los hombres acaparan la mayor parte de los cargos de categoría A y B en las instituciones académicas, con unos porcentajes del 85 % y el 68 % respectivamente.

Las mujeres constituyen el grupo mayoritario entre los cargos de categoría C en cinco países (LV, EE, FI, ES y LT) (indicadores de educación de Eurostat), lo que no sucede en el caso de los cargos de categoría B, aunque hay dos países en los que el porcentaje está muy próximo al 50 % (RO y FI). En cuanto a los cargos de categoría A, las mujeres no llegan a ocupar ni siquiera un tercio de los puestos en ningún país.

4.2.4 Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE

De acuerdo con los informes proporcionados por los EM, el nivel educativo de las mujeres se ha incrementado sustancialmente durante las últimas décadas. Aunque las niñas y las jóvenes solían quedarse rezagadas con respecto a los niños y los jóvenes del sexo opuesto, en la actualidad muestran una mayor tendencia a cursar educación superior, se titulan antes, permanecen escolarizadas hasta que finalizan sus estudios y a menudo su rendimiento global es superior al de los niños. En estos momentos, niñas y mujeres obtienen mayores logros en materia de educación superior que los hombres, además, a diferencia de estos, han diversificado sus ámbitos de estudio en las disciplinas científicas. Las mujeres disfrutan de una posición dominante en disciplinas como formación del profesorado y ciencias de la educación; salud y bienestar social; humanidades y artes; agricultura y veterinaria y ciencias sociales, economía y derecho; mientras que la proporción de hombres es superior en ciencias, matemáticas e informática e ingeniería, industria y construcción en el nivel CINE 5. Los hombres predominan en todos los ámbitos en el nivel CINE 6, aunque se ha producido un incremento en el número de mujeres que logran el éxito en los niveles superiores de disciplinas en las que apenas participaban tradicionalmente.

En varios EM se han llevado a cabo proyectos de formación dirigidos al profesorado y otros profesionales de este ámbito en temas relacionados con los estereotipos femeninos y su repercusión en las decisiones académicas. Entre los objetivos de estos proyectos se cuentan el incremento de la sensibilización hacia los planteamientos de igualdad entre hombres y mujeres y el refuerzo de las

competencias para el fomento de la igualdad entre los sexos. Uno de los informes (IE) cita un folleto para estudiantes que proporciona ejemplos de actividades e ideas para que los estudiantes puedan contribuir a la política de igualdad entre mujeres y hombres de sus centros educativos y a la transversalidad de género en dichos centros. El informe de Portugal afirma que lleva muchos años invirtiendo en la transversalidad de género y tratando los estereotipos de género en la enseñanza.

Aunque varios países están poniendo en marcha proyectos para animar a las niñas a decidirse por nuevas trayectorias profesionales, como las actividades empresariales y la tecnología, son menos los EM que mencionan proyectos mediante los que se anime a los niños a acabar con los estereotipos. No obstante, se hace referencia a proyectos (CY, DE) destinados a promover entre los niños una mayor implicación en la vida familiar y privada.

En varios informes se citan las necesidades educativas especiales de grupos como los inmigrantes, la población gitana o las personas discapacitadas. Además se menciona que aunque las niñas pertenecientes a minorías étnicas están obteniendo mejores resultados académicos que los niños de su mismo grupo étnico, sus resultados siguen siendo inferiores a los de las niñas autóctonas (ejemplo de NL).

Referencias

Conclusiones del Consejo de mayo de 2007 + Anexo (Educación y capacitación de la mujer).

Comisión Europea: She Figures 2006.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, (2008): *The narrowing education gap between women and men*.

4.3 La mujer y la salud (*C*)

4.3.1 Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

La Plataforma de Acción de Beijing definió el ámbito de la mujer y la salud como tercera esfera de especial preocupación (C) y determinó cinco objetivos estratégicos al respecto:

- C.1. Fomentar el acceso de la mujer durante toda su vida a servicios de atención de la salud y a información y servicios conexos adecuados, de bajo costo y de buena calidad.
- C.2. Fortalecer los programas de prevención que promueven la salud de la mujer.
- C.3. Tomar iniciativas en que se tenga en cuenta el género para hacer frente a las enfermedades de transmisión sexual, el VIH/SIDA y otras cuestiones de salud sexual y reproductiva.
- C.4. Promover la investigación y difundir información sobre la salud de la mujer.
- C.5. Aumentar los recursos y supervisar el seguimiento de la salud de las mujeres.

4.3.2 Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

La presidencia austríaca fue la encargada de elaborar los siguientes indicadores, que fueron aprobados por el Consejo en junio de 2006:

- Indicador 1. Esperanza de vida con buena salud (EVBS).
- Indicador 2. Acceso a la atención sanitaria (demanda no atendida).
- Indicador 3. Enfermedades cardiovasculares.

También se está llevando a cabo una labor comunitaria para establecer unos indicadores generales de salud en forma de conjuntos de datos comparables que estén disponibles en todos los países de la UE. Ya se ha presentado un primer grupo de indicadores de salud en la Comunidad Europea (ECHI 1 y 2) como resultado del proyecto ECHI (llevado a cabo entre 2003 y 2008), junto con una perspectiva conceptual sobre salud y factores sanitarios (ECHI).

Indicador 1: mide el número de años que se espera que una persona viva, desde el momento de su nacimiento, en un buen estado de salud y con independencia de si es hombre o mujer, sin verse sometido a las limitaciones que implica una enfermedad o discapacidad (Eurostat, 2008). Este concepto vincula la calidad de vida con la esperanza de vida. Eurostat (Eurostat, 2008) utiliza un indicador similar, el de la esperanza de vida con buena salud (EVBS) calculada a la edad de 65 años. La EVBS incluye tanto las cifras de mortalidad como la propia percepción del individuo de las limitaciones provocadas por una enfermedad o discapacidad, según la valoración de las encuestas sanitarias. Existen tablas de mortalidad para todos los países de la UE que incluyen cálculos de la esperanza de vida en el momento del nacimiento. Dado que las enfermedades crónicas o las limitaciones provocadas por enfermedades o discapacidades son más frecuentes a edades avanzadas, una población con una mayor esperanza de vida puede no disfrutar de un mejor estado de salud que una población con una esperanza de vida menor.

Indicador 2: mide la proporción de hombres y mujeres del total de la población con una edad igual o superior a los 16 años que necesitaron un examen o un tratamiento médico durante los doce últimos meses pero no lo recibieron, y las razones de esta demanda no satisfecha. Las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) incluyen dos indicadores relativos al acceso a la atención sanitaria que pueden utilizarse en este caso: las demandas no satisfechas y la razón por la que no se han satisfecho. Además, proporcionan las siguientes razones como causas posibles de la no satisfacción de dichas demandas: no pudo permitírselo, lista de espera, no pudo tomarse el tiempo necesario debido a su trabajo, la necesidad de ocuparse de sus hijos u otros familiares, se encuentra demasiado lejos o no existen medios de transporte, miedo al médico, al hospital o al tratamiento, deseaba esperar para ver si el problema se resolvía con el tiempo, no conocía un buen médico o un buen especialista u otras razones. Pueden combinarse con los resultados obtenidos mediante estos indicadores los datos socioeconómicos de otras apartados del estudio, como edad, sexo, categoría de renta, nivel educativo, situación en términos de actividad, profesión, tipo de hogar, región o residencia en zonas rurales o urbanas.

El derecho a acceder a la atención sanitaria implica que los recursos económicos del individuo no deben ser un requisito para obtener dicha atención. A pesar de que la mayoría de la población de la UE tiene acceso a la atención sanitaria básica, aún siguen existiendo algunas diferencias, como la insuficiente cobertura de algunos tipos especiales de atención sanitaria, las diferencias geográficas de posibilidades de acceso, las listas de espera y la falta de información. Los diversos grupos

socioeconómicos también utilizan la atención sanitaria de distintos modos, es decir, los hogares con mayor poder adquisitivo tienden a hacer un uso preventivo de la atención sanitaria y de la asistencia especializada en mayor medida que los hogares con menores ingresos, que recurren más a la atención sanitaria en casos graves. Por lo tanto, es necesario analizar los obstáculos al acceso y a la utilización de la atención sanitaria en función de los distintos grupos socioeconómicos, así como de sexo y lugar de residencia. «La necesidad de atención sanitaria» es un concepto marcado culturalmente que debe usarse con precaución ya que una persona que esté objetivamente enferma pero cuyo poder adquisitivo sea bajo podría incluso considerar que no necesita asistencia sanitaria o podría no participar en una encuesta.

Indicador 3: mide el porcentaje de muertes en las mujeres y en los hombres causadas por enfermedades cardiovasculares (cardiopatía coronaria isquémica, ictus y otras enfermedades cardiovasculares). Los datos que se utilizan para este indicador han sido extraídos de las estadísticas elaboradas a partir de los certificados de defunción, un documento que todos los Estados miembros de la UE están obligados a expedir. En el ámbito de la UE se han iniciado varios proyectos que trabajan con este indicador, como EUROCISS (Conjunto para la vigilancia de los indicadores cardiovasculares en Europa) 1 y 2. Las actividades de EUROCISS 2 comenzaron en 2003 con la elaboración de un inventario europeo de fuentes de información e indicadores disponibles, junto con la descripción de las diferencias en los métodos de recopilación de datos recomendados en los indicadores de salud de la Comunidad Europea (ECHI II), que contienen un inventario de indicadores actualizado para la vigilancia de enfermedades cardiovasculares en relación con la edad y la región (EUROCISS 1 y 2 y ECHI II).

Según los datos del informe de Austria, las enfermedades cardiovasculares son la primera causa de muerte en la UE y provocan más de 1 900 000 muertes al año. Casi el 32 % de todos los fallecimientos que se produjeron en 2001 en Europa se debieron a enfermedades cardiovasculares (el 46 % de las muertes entre las mujeres y el 39 % en el caso de los hombres). Las enfermedades cardiovasculares son la principal causa de muerte entre las mujeres en todos los países de la UE. Las cardiopatías coronarias isquémicas son la causa específica de muerte más habitual en la UE, ya que provoca el fallecimiento de uno de cada diez hombres y de una de cada siete mujeres. La segunda causa más habitual es el ictus, que provoca la muerte de uno de cada diez hombres y de una de cada ocho mujeres.

4.3.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea.

Existen datos para 2006 de veinticinco países de la UE (excepto IT y UK). Se aprecian importantes diferencias en la esperanza de vida con buena salud de hombres y mujeres en los distintos países desde un mínimo aproximado de 50 años en el caso de los hombres (EE) al máximo de casi setenta años para las mujeres (MT) (véase la figura 4.3.1). En más de la mitad de los países, las mujeres disfrutan de una EVBS superior a la de los hombres, con la mayor diferencia localizada en Estonia y Polonia, donde las mujeres tienen una EVBS cuatro años mayor que la de los hombres. Entre los países en los que los hombres gozan de una EVBS superior a la de las mujeres, la diferencia más amplia se encuentra en Portugal (dos años), al que le siguen los Países Bajos. En varios países las diferencias son muy reducidas (figura 4.3.2).

El análisis de las tendencias durante un periodo determinado de tiempo resulta complejo debido a las diferencias metodológicas en la recopilación de los datos. Otro indicador (disponible en Eurostat) es la EVBS a los 65 años, que evalúa la salud del segmento de población con mayor edad y puede proporcionar una idea de los retos sanitarios a los que tendrán que enfrentarse los EM de la UE a medida que aumente la proporción de población de edad avanzada.

Letonia presenta el mayor porcentaje de hombres y mujeres que han vivido experiencias de demandas no atendidas (figura 4.3.3). En la mayoría de los países, la proporción de hombres y mujeres con demandas no atendidas varía entre un uno y un diez por ciento. Entre ellos, Eslovenia es el país en el que más se ha atendido a las demandas, tanto de las mujeres como de los hombres. En la figura 4.3.4 se ilustran con más detalle las diferencias por sexos. En más de la mitad de los países, la proporción de mujeres con demandas no satisfechas es superior a la de hombres en la misma situación, en siete países los porcentajes son prácticamente iguales y los cuatro Estados que cuentan con la mayor proporción de mujeres con demandas no atendidas son también los que presentan mayores diferencias en función del sexo. En Luxemburgo, la brecha entre mujeres y hombres alcanza el mismo valor que en Polonia, aunque en este último caso la situación es la contraria.

Cuando en el estudio estadístico se incluyen las causas mencionadas anteriormente para la no satisfacción de las demandas, se detecta un patrón interesante. En el caso de aquellos que no vieron satisfechas sus demandas debido a causas forzosas, la proporción de mujeres es superior a la de

hombres en casi todos los países, aunque la diferencia porcentual es inferior al 1 % en más de la mitad de los países (figura 4.3.5). Por el contrario, en el caso de aquellos que decidieron no solicitar los servicios que habrían satisfecho sus necesidades, la proporción de hombres es superior a la de mujeres en la mayoría de los países (figura 4.3.6). En esta ocasión las diferencias también son, en general, reducidas.

En todos los países de la UE que presentaron datos sobre las causas de mortalidad en 2006, la proporción de mujeres que falleció debido a enfermedades cardiovasculares es superior a la de hombres (figura 4.3.7). Bulgaria es el país que presenta los mayores porcentajes de hombres y mujeres que fallecen debido a enfermedades cardiovasculares (el 71 % de las mujeres y el 62 % de los hombres). Los porcentajes más bajos se encuentran en Francia (el 31 % de las mujeres y el 26 % de los hombres). Las diferencias entre la proporción de mujeres y hombres que fallecen debido a enfermedades cardiovasculares se muestran en la figura 4.3.8. De los cinco países que poseen los mayores porcentajes de fallecimiento femenino debido a enfermedades cardiovasculares (figura 4.3.7), cuatro presentan además las mayores divergencias entre mujeres y hombres (figura 4.3.8).

4.3.4 Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE

En muchos países de la UE, se han puesto en marcha programas preventivos dedicados a aspectos relacionados con la salud de la mujer, como por ejemplo exámenes para la detección precoz del cáncer de mama, del cáncer de útero e infecciones por VIH en mujeres embarazadas. En algunos Estados se han iniciado programas de vacunación para niñas contra el virus del papiloma humano y el cáncer de útero. La actitud con respecto a los anticonceptivos y al aborto difiere en cada país, al igual que la legislación y la inversión social en lo que se refiere a la asignación de recursos.

Son pocos los países en los que se combate la «marginalización múltiple» de las mujeres. Por ejemplo, el hecho de que una mujer sufra una discapacidad, pertenezca a la etnia gitana y posea un bajo nivel académico la coloca en una situación inmerecida de subordinación extrema desde la que tiene que luchar para recibir un trato de igualdad. Finlandia cita en su informe las medidas especiales (la Ley finlandesa para la defensa de la igualdad) que ha tomado para combatir la discriminación múltiple debido a la combinación de factores como, por ejemplo, la pertenencia a una minoría étnica, la discapacidad o el género. El Reino Unido también ha desarrollado un

programa para reducir las desigualdades y la discriminación múltiple en el acceso a la atención sanitaria.

Los problemas de salud provocados por la violencia doméstica se mencionan como un problema importante en la mayoría de los informes nacionales. No todos los países incluyen en sus informes los índices de aborto legal, pero, a partir de los datos aportados, se detecta una gran variación entre los distintos Estados miembros de la UE. Las cifras oscilan entre el 26,3 por mil de mujeres de 15 a 49 años en Estonia (2007) al14,5 en Francia.

En Letonia, como en muchos otros países de Europa del Este, los hombres muestran un peor estado de salud que las mujeres, por ejemplo en lo que se refiere a esperanza de vida, EVBS, tabaquismo, alcoholismo, suicidio y accidentes. Existen programas nacionales que tienen en cuenta esta diferencia por sexos e intentan mejorar la situación de los hombres. Malta cuenta con un sistema de atención sanitaria gratuito y presenta los mayores índices de la UE en lo que respecta a la EVBS para ambos sexos.

Referencias

Conclusiones del Consejo de mayo de 2006 + Anexo (Educación y capacitación de la mujer).

Conclusiones del Consejo de diciembre de 2008 + Anexo (Mujeres y conflictos armados).

Conclusiones del Consejo de diciembre de 208 + Anexo (Conciliación de la vida laboral y la vida familiar).

Eurostat, (2008): «Health», en *Europa en cifras*, anuario de Eurostat, pp. 189-211.

Panel de Hogares de la Unión Europea, (PHOGUE).

Presidencia de Luxemburgo, (2005): *Beijing + 10. Progress made within the European Union, Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union*, Luxemburgo, Ministerio de Igualdad de Oportunidades.

Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC).

Estadísticas de Suecia, (2009): *Uppdatering av statistik inför rapportering av Peking + 15, del 1. Redovisning av ett uppdrag from Integrations- och jämställdhetsdepartementet* [Actualización de estadísticas para la elaboración del informe Beijing + 15], Örebro, Estadísticas de Suecia.

4.4 La violencia contra la mujer (D)

4.4.1 Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

La Plataforma de Acción de Beijing definió el ámbito de la violencia contra la mujer como cuarta esfera de especial preocupación (D) y determinó tres objetivos estratégicos al respecto:

- (D 1) Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- (D 2) Estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra la mujer y la eficacia de las medidas de prevención.
- (D 3) Eliminar la trata de mujeres y prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata de mujeres.

4.4.2. Disponibilidad y relevancia de indicadores en el ámbito de la UE

El Consejo aprobó en noviembre de 2002 y en 2004 el uso de estos tres indicadores para medir los avances en éste ámbito:

- Indicador 1. Número de mujeres víctimas de la violencia doméstica.
- Indicador 2. Número de trabajadores que comunican episodios de acoso sexual en el lugar de trabajo, expresado como porcentaje de la mano de obra total.
- Indicador 3. Número de empresas públicas y privadas que cuentan con medidas preventivas en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo, expresado como porcentaje del número total de empleadores.

En 2002, la presidencia española llevó a cabo un estudio en el que se trazaban las medidas para combatir la violencia contra las mujeres. Basándose en este trabajo preparatorio, la presidencia danesa sugirió (en 2002) siete indicadores sobre la «violencia doméstica contra la mujer» (perfil de las víctimas femeninas de la violencia, perfil de sus agresores masculinos, apoyo a las víctimas, medidas dirigidas al agresor masculino para poner fin al círculo de la violencia, formación de profesionales, medidas públicas para eliminar la violencia contra la mujer y evaluación) con sus correspondientes indicadores secundarios. El objetivo era desarrollar indicadores que facilitaran una evaluación de la aplicación de la PA de Beijing, además de fomentar el intercambio de buenas

prácticas, contribuir a la evaluación de las medidas adoptadas (inclusive las medidas políticas) y promover las iniciativas de concienciación en lo referente a la violencia contra las mujeres.

Cuando el Consejo aprobó los indicadores y sus conclusiones sobre violencia doméstica en noviembre de 2002, señaló que el tema de la violencia contra las mujeres podría revisarse para incorporar otras perspectivas y otros grupos destinatarios. La presidencia irlandesa llevó a cabo una encuesta entre los Estados miembros referente al acoso sexual, en la que se basó el Consejo durante la presidencia neerlandesa para aprobar dos indicadores relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo en noviembre de 2004.

Se encuentra limitada la aplicabilidad de los indicadores a escala de la UE para controlar los avances logrados hacia la consecución del primer y el segundo objetivo estratégico de la Plataforma de Beijing. Por otra parte, no se han desarrollado indicadores para hacer un seguimiento de los avances en el ámbito de la erradicación de la trata de mujeres y la asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata de mujeres.

4.4.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea

La base de datos Eurostat no incluye estadísticas específicas sobre la violencia contra las mujeres y las estadísticas disponibles, como el número de homicidios o delitos violentos, no contienen información sobre el género (Statistics Sweden, 2009a). En la actualidad, no existen estadísticas comparables entre los Estados miembros en lo que se refiere a la violencia contra las mujeres. Las dos fuentes de información principales que se pueden consultar en estos momentos son los datos procedentes de las distintas agencias (por ejemplo, la policía y el sistema jurídico, las agencias del ámbito sanitario, los servicios sociales, los centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia, etc.) y las encuestas de prevalencia nacionales.

Por lo que respecta al alcance del problema de la violencia contra las mujeres y a la evaluación de los cambios diacrónicos, la primera fuente de información plantea varios problemas: por ejemplo, debido al hecho de que solo una pequeña proporción de los casos de violencia se denuncian a la policía o se ponen en conocimiento de otras agencias. Además, resulta muy difícil valorar la importancia de las cifras que no se conocen y los patrones de denuncia de los casos de violencia pueden variar con el paso del tiempo. En cuanto a la segunda fuente de información, las encuestas de prevalencia nacionales se han llevado a cabo en una parte importante de los veintisiete EM

durante los últimos 15 años, sin embargo las diferencias metodológicas que presentan las encuestan hacen que la comparación de los resultados resulte muy compleja (véase, Organización de las Naciones Unidas et al., 2006). Esa fue una de los conclusiones que se extrajo del estudio de las encuestas de prevalencia de once países europeos (ocho EM[27]) que se llevó a cabo en el ámbito de un proyecto financiado por el Sexto Programa Marco de la CE que evaluó el estado de la investigación europea sobre la prevalencia de la violencia interpersonal (Martínez, Schröttle et al. 2006).

Este estudio reveló que la prevalencia a lo largo de toda la vida de la violencia física y/o sexual infligida por parejas actuales y/o anteriores varía desde el 4 % hasta cifras superiores al 30 %. Además, el equipo investigador sostiene que el hecho de que los estudios de Finlandia, Alemania, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido presenten cifras comparativamente tan altas puede deberse a los sistemas de medida adoptados en dichos estudios para sacar a la luz los casos de violencia infligida por el compañero sentimental. No obstante, como demuestra este proyecto del Sexto Programa Marco, algunos estudios comparten el uso de algunos instrumentos de reconocido prestigio para evaluar la violencia física, como una versión modificada de la escala de tácticas de conflictos (Strauss et al., 1996) o la lista de agresiones que se utiliza en la encuesta nacional de Canadá sobre la violencia contra las mujeres (Johnson, 1996).[28] Esto posibilita la comparación de los índices de prevalencia de al menos algunas formas de violencia a través de un segundo análisis de los datos (Schröttle, Martínez et al., 2006).[29] También puede señalarse que en el ámbito de la violencia sexual los instrumentos utilizados varían en gran medida entre los distintos estudios, una situación que se hace aún más patente en los casos de violencia psicológica. Por otra parte, aún existen menos datos comparables disponibles en relación con la violencia contra las mujeres discapacitadas, las mujeres de edad avanzada y las mujeres homosexuales, bisexuales o transexuales. Por ejemplo, en la mayoría de los estudios, las mujeres inmigrantes están infrarrepresentadas en las muestras en las que se basan los estudios, algo que se une al hecho de que

27 En Inglaterra y Gales, Finlandia, Francia, Alemania, Lituania, los Países Bajos, España y Suecia.

28 Por ejemplo, Inglaterra y Gales (Walby y Mayhill, 2001), Finlandia (Heiskanen y Piispa, 1998), Alemania (Schröttle y Müller, 2003), Lituania (2000) o Suecia (Lundgren et al., 2002).

29 Por ejemplo, un nuevo análisis de los conjuntos de datos de los estudios seleccionados revela que la prevalencia durante la vida de la violencia física y/o sexual infligida por compañeros sentimentales actuales o anteriores es del 29,9 % en Finlandia, el 28,9 % en Alemania, el 37,6 % en Lituania y el 21,4 % en Suecia entre las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 59 años de edad (Schröttle, Martínez et al., 2006).

en muy poco estudios, como el que se llevó a cabo en Alemania en 2003, se realizaron encuestas en varios idiomas para incrementar la participación de este grupo de mujeres (véase Martínez, Schröttle et al., 2006).

Sin contar con unos datos recopilados sistemáticamente y comparables en lo que respecta a todas las formas de violencia contra las mujeres (violencia doméstica, violencia sexual, acoso, matrimonios forzosos, trata de mujeres), resulta muy difícil valorar la eficacia de los marcos jurídicos de los distintos Estados miembros referentes a la violencia contra las mujeres. Dado que no es posible hacer un seguimiento de las causas a través de los sistemas jurídicos penales, no es fácil valorar si se han producido mejoras en el ámbito de la denuncia y del procesamiento.

Una señal positiva fue la creación de grupos de expertos a escala comunitaria cuyo objetivo era desarrollar indicadores y datos sobre la violencia contra las mujeres, después de que la Comisión Europea aprobara una comunicación sobre «Desarrollo de una estrategia global de la UE para evaluar la delincuencia y la justicia penal»[30].

4.4.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

Los informes de los EM a la CEPE destacan que la violencia contra las mujeres sigue siendo un punto esencial de sus agendas políticas. Muchos EM intentan lograr un enfoque más coordinado en sus iniciativas de erradicación de la violencia contra las mujeres y al menos la mitad han desarrollado estrategias o planes de acción nacionales en este ámbito. El continuo desarrollo tanto en la formulación de políticas como en su puesta en práctica se refleja especialmente en la tipificación como delito de la violencia y en la protección y el apoyo a las víctimas. Por ejemplo, muchos países están aplicando la innovadora medida tomada por Austria en 1996, que reformó la legislación para permitir a los cuerpos policiales el uso de acciones positivas en casos de incidentes de violencia doméstica y la expulsión del agresor del hogar. Dado que hay otros siete EM (BG, CZ, EL, HU, LU, PL y SK) que han comunicado la introducción de medidas similares durante el

[30] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, de 7 de agosto de 2006, sobre el desarrollo de una estrategia global y coherente de la UE para evaluar la delincuencia y la justicia penal: Plan de acción de la UE 2006-2010, COM (2006) 437 final.

periodo 2005-2009, la «autorización para proceder» puede considerarse una tendencia entre los Estados miembros.[31]

Algunas de las medidas puestas en marcha por los EM están encaminadas a lograr unos procedimientos policiales o judiciales más eficaces (como la creación de la figura de la fiscalía contra la violencia sobre la mujer y los tribunales de primera instancia especializados en casos de violencia en España o los tribunales dedicados a la violencia doméstica en el Reino Unido) mientras que otras amplían el ámbito de las formas de violencia tipificadas como delito, como por ejemplo la legislación sobre el acoso a la que hacen referencia los informes de cinco países (AT, CZ, DE, LU y SI) o los matrimonios forzados que aparecen en los de AT y UK. En cuanto a la tipificación como delito de la violencia, la responsabilización de los agresores y la necesidad de que se produzcan cambios de comportamiento, resulta destacable que algunos países informan sobre actividades destinadas a los hombres violentos o a los autores de actos de violencia doméstica. En los informes para la CEPE apenas se hace referencia al control de calidad del trabajo realizado con los agresores y a las normas mínimas para garantizar la seguridad de las víctimas.

El apoyo a las víctimas es sin duda un área en el que aún hay que avanzar. Una nueva medida recurrente en los informes es la creación de una línea telefónica nacional gratuita de asistencia a las víctimas de la violencia doméstica, que ya se ha puesto en marcha en al menos seis Estados miembros durante el periodo 2005-2009. Algunos países han introducido nuevas redes de centros de urgencia u otras estructuras institucionales para garantizar la accesibilidad desde cualquier punto del país (PT) y un método de trabajo más sistemático con unas normas mínimas para la asistencia a las víctimas y/o el desarrollo de conocimientos (HU). Los EM siguen cooperando estrechamente con las ONG para apoyar a las víctimas de la violencia.

Otra tendencia general que se deriva de los informes es que, hasta ahora, la violencia doméstica y la perpetrada por compañeros sentimentales han recibido mucha mayor atención que otras formas de violencia contra las mujeres, especialmente la violencia sexual. No obstante, algunos países (BE, SE y UK) informan sobre reformas jurídicas, medidas para mejorar los procedimientos jurídicos penales y/o el aumento del apoyo a las víctimas en este ámbito. También se detectan diferencias entre los Estados miembros en relación con las formas de violencia que han suscitado atención

[31] En el Informe Beijing +10, nueve Estados miembros (a los que no se cita individualmente) comunicaron la adopción de este tipo de medidas.

durante los últimos años. Por ejemplo, los abusos financieros y las consecuencias económicas de la violencia contra las mujeres, tanto a escala social como en la vida privada de las mujeres víctimas de la violencia, reciben mucha mayor atención en el informe de Francia que en el de cualquier otro Estado miembro. Otros ejemplos son la atención prestada a los niños expuestos a la violencia contra las mujeres, la violencia contra las mujeres de edad avanzada o contra mujeres discapacitadas, la violencia en relaciones del mismo sexo y la violencia contra mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas. Con respecto a este último aspecto, podemos destacar los informes de dos EM que incluyen planes nacionales de acción específicos sobre este tema (el informe de RO sobre las gitanas y el de ES sobre las mujeres de minorías étnicas) y algunos avances políticos referentes a la violencia motivada por cuestiones de honor. En Suecia, el plan de acción nacional para combatir la violencia contra las mujeres contemplaba los actos de violencia y opresión relacionados con el honor, y en Austria, una campaña por la prevención de la violencia de 2008 incluía material relacionado con esta forma de violencia. Podría deducirse de estos ejemplos, de manera provisional, que se está produciendo un creciente reconocimiento en el seno de los EM de la UE de la diversidad existente tanto en las formas de violencia contra la mujer como entre las mujeres víctimas de la violencia.

En relación con los avances comunicados en ámbitos distintos al del derecho penal y los trabajos especializados en la violencia, queda patente que el desarrollo de medidas *integradas* para evitar y erradicar la violencia contra las mujeres sigue siendo un reto. Algunos especialistas en este ámbito han señalado las contradicciones existentes entre distintos aspectos de la política sobre la violencia contra las mujeres y los niños, que a menudo provocan resultados contradictorios y la carencia de una aplicación práctica centrada en la seguridad (p. ej., Eriksson y Hester, 2001; Hester, 2004; Humphreys, Carter et al., 2006). Esta afirmación se basa en el hecho de que las diferentes áreas programáticas tienden a tener sus propias culturas y a sus propios profesionales, con distintos discursos institucionales y distintas prácticas que dificultan la vinculación del trabajo de protección y apoyo a las víctimas con, por ejemplo, la protección de los menores, los procedimientos del derecho de familia o la práctica en la esfera de la inmigración y las solicitudes de asilo.

Uno de los retos para el futuro es la creación de un enfoque centrado en la evaluación del trabajo en este ámbito. Algunos de los informes de los EM sugieren que ha aumentado la atención que se presta al seguimiento y la evaluación de las políticas y su aplicación práctica. En muchos países se han organizado campañas de concienciación destinadas tanto a los profesionales como al público en

general y a grupos de destinatarios específicos como los jóvenes. Además, se facilitan múltiples ejemplos distintos de formación de profesionales. A pesar de ello, quedan interrogantes por resolver, como qué grado de sistematicidad se ha aplicado a la formación, hasta qué punto la formación ha mejorado la práctica o hasta qué punto ha cambiado la actitud general con respecto a la violencia contra las mujeres, entre otros. En lo que se refiere a la evaluación de las políticas y las prácticas, dos países han comunicado un descenso de la prevalencia de la violencia contra las mujeres (DK y UK).

Los informes para la CEPE demuestran que el compromiso de combatir la violencia contra las mujeres incluye el aspecto de la trata de mujeres y la mayoría de los Estados miembros informan sobre medidas para erradicar la trata de mujeres y para ayudar a las víctimas de formas de violencia derivadas de la prostitución y/o la trata de mujeres. Trece EM (BG, CY, DK, EE, ES, FI, HU, IE, LA, LT, PT, RO y SE) han desarrollado o están desarrollando planes nacionales o estrategias de acción específicas en el ámbito de la trata de mujeres y otros cinco (CY, IE, LU, MT y PT) informan sobre la tipificación de un delito específico durante el periodo 2005-2009.

Varios Estados miembros han incluido en sus informes la realización de campañas preventivas, directrices, manuales y de cursos de formación para profesionales, además del desarrollo de servicios para las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y de la trata de mujeres. Por otra parte, en los Estados miembros de Europa Central y del Este se detecta la tendencia a informar sobre avances notables en este ámbito, un dato que resulta muy significativo. Un ejemplo de esta situación es Estonia, que en su informe señala que el trabajo en el contexto de la cooperación nórdico-báltica durante el periodo 2005-2008 se ha plasmado en el desarrollo de apoyo social y psicológico especializado para las mujeres víctimas de la trata o la prostitución en el marco de un servicio de refugio. Algunas de estas medidas se citan también en los informes de otros países (BG, LV e IT). Puede observarse que los informes de los Estados miembros de Europa del Norte y Europa Occidental tienden a enfatizar la tipificación de la trata de mujeres como delito, en lugar del apoyo a las víctimas de la violencia derivada de la trata de mujeres o la prostitución. También ha de señalarse que los informes para la CEPE no proporcionan suficiente información para obtener una descripción sistemática de hasta qué punto han puesto en práctica los Estados miembros el Protocolo de Palermo y el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.

Finalmente, aunque dos de los tres indicadores desarrollados por la UE se centran en el acoso sexual en el lugar de trabajo, son muy pocos los Estados miembros que han incluido información sobre esta cuestión en los informes para la CEPE. Dado que no hay estadísticas disponibles en la base de datos de Eurostat y que los informes nacionales incluyen muy poca información, no es posible extraer conclusiones relativas a estos indicadores.

Referencias

Conclusiones del Consejo de noviembre de 2002 + Anexo (Violencia contra las mujeres).

Conclusiones del Consejo de noviembre de 2004 + Anexo (Acoso sexual en el lugar de trabajo).

Eriksson, M. y M., Hester, (2001): «Violent Men As Good-Enough Fathers? A look at England and Sweden», *Violence Against Women*, Vol. 7, nº 7, 779-799.

Hester, M. (2004): «Future Trends and Developments – Violence Against Women in Europe and East Asia», *Violence Against Women*, vol. 10, nº 12, 1431-1448.

Humphreys, C., R. Carte *et al*. (2006): *The justice system as an arena for the protection of human rights for women and children experiencing violence and abuse*, Informe preparado en el marco del programa Acción Coordinada sobre las Violaciones de los Derechos Humanos (ACVDH), Proyecto nº 506348 del Sexto Programa Marco de la Comisión Europea, http://www.cahrv.uni-osnabrueck.de

Johnson, H. (1996): *Dangerous domains: violence against women in Canada*, Toronto: Nelson

Kelly y Regan, (2001):

Presidencia de Luxemburgo, (2005): *Beijing + 10. Progress made within the European Union. Report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union*. Luxemburgo, Ministerio de Igualdad de Oportunidades.

Martínez, M., M. Schröttle, *et al*., (2006): *Estado de la investigación Europea sobre la prevalencia de la violencia interpersonal y su impacto en la salud y los derechos humanos*, Informe preparado en el marco del programa Acción Coordinada sobre las Violaciones de los Derechos Humanos (ACVDH), Proyecto nº 506348 del Sexto Programa Marco de la Comisión Europea, http://www.cahrv.uni-osnabrueck.de

Regan y Kelly, (2003):

Schröttle, M, M. Martínez, *et al.*, (2006): *Comparative reanalysis of prevalence of violence against women and health impact data in Europe – obstacles and possible solutions. Testing a comparative approach on selected Studies*, Informe

preparado en el marco del programa Acción Coordinada sobre las Violaciones de los Derechos Humanos (ACVDH), Proyecto nº 506348 del Sexto Programa Marco de la Comisión Europea, http://www.cahrv.uni-osnabrueck.de

Presidencia española, (2002): *Estudio sobre las medidas adoptadas, por los Estados Miembros de la Unión Europea, para luchar contra la violencia hacia las mujeres*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estadísticas de Suecia, (2009a): *Uppdatering av statistik inför rapportering av Peking + 15, del 1. Redovisning av ett uppdrag from Integrations- och jämställdhetsdepartementet* [Actualización de estadísticas para la elaboración del informe Beijing +15], Örebro, Estadísticas de Suecia.

Estadísticas de Suecia, (2009b): *Uppdatering av statistik inför rapportering av Peking + 1, del 1. Redovisning av ett uppdrag from Integrations- och jämställdhetsdepartementet* [Actualización de estadísticas para la elaboración del informe Beijing +15], Örebro, Estadísticas de Suecia.

Straus, M., S. Hamby, S. Boney-McCoy y D. Sugarman, (1996): «The Revised Conflict Tactics Scale (CTS2): development and preliminary psychometric data», *Journal of Family Issues*, vol 17, 283-316.

4.5. La mujer y los conflictos armados (E)

4.5.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

- E.1 Incrementar la participación de la mujer en la solución de los conflictos a niveles de adopción de decisiones y proteger a las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados o de otra índole o bajo ocupación extranjera.
- E.2 Reducir los gastos militares excesivos y limitar la disponibilidad de armamentos.
- E.3 Promover formas no violentas de solución de conflictos y reducir la incidencia de las violaciones de los derechos humanos en las situaciones de conflicto.
- E.4 Promover la contribución de la mujer al logro de una cultura de paz.
- E.5 Proporcionar protección, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas, a otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional y a las desplazadas internamente.
- E.6 Proporcionar asistencia a las mujeres de las colonias.

4.5.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

Cuando se publicó el informe Beijing + 10 no se habían desarrollado aún objetivos estratégicos en el ámbito de la mujer y los conflictos armados. En 2008, durante la presidencia francesa, se encargó la realización de un estudio y se envió un ambicioso cuestionario a todos los EM. A partir de los datos recopilados, se elaboraron los siguientes indicadores, que fueron aprobados por el Consejo en diciembre de 2008:

- Indicador 1. Proporción de de hombres y mujeres que hayan recibido una formación específica en cuestiones de igualdad de género entre el personal diplomático y el personal civil y militar de defensa al servicio de los Estados miembros y las instituciones comunitarias y entre el personal que participa en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas y en las misiones ejecutadas en virtud de la PESD, incluido el personal militar y policial.
- Indicador 2. Proporción de mujeres y hombres entre los jefes de misiones diplomáticas y delegaciones de la CE y entre el personal que participa en las operaciones de mantenimiento

de la paz de las Naciones Unidas y en las misiones ejecutadas en virtud de la PESD, incluido el personal militar y policial.

- Indicador 3. Fondos (tanto los importes totales como las partes porcentuales de los programas de cooperación) asignados por los Estados miembros y la Comisión Europea, en países afectados por conflictos armados o en situaciones posteriores al conflicto, al apoyo a la igualdad de género, destinados a apoyar a las mujeres víctimas de la violencia y la participación de la mujer en la consolidación de la paz y en la rehabilitación posterior al conflicto.
- Indicador 4. Proporción de mujeres y hombres solicitantes de asilo que han obtenido el estatuto de refugiados o que disfrutan de protección subsidiaria, y país de origen.

Tras el debate sobre el informe de la presidencia francesa, quedó patente que estos indicadores son únicamente un primer paso para intentar evaluar los avances en este ámbito, ya que tan solo se refieren a algunos de los objetivos estratégicos. Este tema abarca un amplio campo de actividades que puede dividirse en tres áreas. La primera de ellas es la relativa a las labores de los EM dentro de la UE y cuestiona si sectores como la defensa, la seguridad y la política exterior cuentan con una proporción equilibrada de mujeres y hombres y cómo se han organizado las actividades relacionadas con la transversalidad. Los indicadores 1 y 2 se centran en estos aspectos. La segunda área se refiere a la relación de los EM y de la UE con terceros países y plantea los siguientes interrogantes: cuando los EM de la UE participan en acciones de rescate o intervienen en terceros países, ¿cómo se plantea la dimensión de género? ¿Los EM tienen en cuenta la violencia de género cuando reciben a refugiados de zonas violentas de terceros países? ¿Los procesos de mediación, consolidación de la paz y reconstrucción integran la perspectiva de la igualdad entre los sexos? ¿El personal de los EM y de la UE desplegado en terceros países trata a los hombres y mujeres de la zona teniendo presente la transversalidad? Los indicadores 3 y 4 abordan estos temas. Existe una tercera área referida al fomento de una cultura de la paz y la no violencia y a la reducción del gasto militar y de la disponibilidad de armamento que está vinculada con los objetivos estratégicos de E 2 a E 4 de la Plataforma de Beijing, para los que aún no se han desarrollado indicadores a este respecto.

Indicador 1: evalúa cuántos miembros del personal han recibido formación en materia de igualdad entre los sexos. No existen datos cuantitativos para este indicador, ya que la encuesta de la presidencia francesa no abordó esta cuestión en términos cuantitativos, sino en términos de existencia o inexistencia de dicha formación.

Indicador 2: evalúa el equilibrio existente entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas y en las actividades relacionadas con los conflictos armados y con la resolución de conflictos. Los datos de Eurostat son limitados.

Indicador 3: no hay datos disponibles.

Indicador 4: se refiere al trato recibido por los refugiados. Los datos referentes al número de refugiados aceptados y a la proporción de hombres y mujeres son limitados.

4.5.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea

En la encuesta que elaboró la presidencia francesa se preguntaba a los EM si poseían personal formado y capacitado para adoptar una perspectiva de género en los ámbitos de la resolución de conflictos y la consolidación de la paz. Se obtuvo la respuesta afirmativa de diecisiete EM. A la pregunta de si habían incorporado la transversalidad en las acciones internacionales, diecinueve EM respondieron que habían realizado actuaciones en el ámbito de las mujeres y los conflictos armados. Se plantearon interrogantes referentes a dieciocho ámbitos específicos y, según los resultados, quince EM habían tomado medidas como mínimo en la mitad de ellos. Por lo tanto, de los resultados referentes al indicador 1 se desprende que son muchos los EM que han emprendido acciones y que se está integrando la transversalidad en el ámbito militar, en el de la defensa y en la seguridad, aunque no se conoce el alcance de las actividades en términos cuantitativos.

Por lo que respecta al número de mujeres integrantes de las fuerzas armadas en 2007, el Eurostat únicamente proporciona datos de ocho EM. En 2008, la encuesta de la presidencia francesa recopiló datos sobre este indicador y existen datos de los países de la OTAN para 2007. La conclusión que se desprende de todos ellos es que el desequilibrio entre ambos sexos en las fuerzas armadas de los Estados miembros es abismal. En todos los EM, el ejército está dominado casi en su totalidad por los hombres. En Finlandia y en Polonia los hombres representan el 99 %. El porcentaje de mujeres

que forman parte de las fuerzas armadas no supera el 10 % en diez EM. Hungría y Letonia cuentan con la mayor proporción de mujeres en el ejército (20 % y 17 % respectivamente).

Los ejércitos europeos están e históricamente siempre han estado dominados por hombres. La ciudadanía suele tener diferentes expectativas con respecto a la relación de hombres y mujeres con las actividades militares. En la mayoría de los casos no se obliga ni se permite a las mujeres realizar el servicio militar, una situación que queda patente en la existencia del servicio militar obligatorio, que limita las posibilidades de las mujeres para emprender una carrera militar.

Según las estadísticas recopiladas por la presidencia francesa, las desigualdades entre hombres y mujeres se acentúan aún más en el caso del personal militar de los EM destinado en terceros países. El porcentaje de mujeres que participan en misiones internacionales es sistemáticamente inferior a la proporción de mujeres en las fuerzas armadas de los EM. Las cifras varían entre una proporción inferior al 1 % (LA y MT) hasta el 10 % (SE), con la única excepción de Suecia, que cuenta con un 4,5 % de mujeres en el ejército nacional y un 10 % en las misiones internacionales.

El segundo aspecto del indicador 2 se refiere a la paridad de género en las misiones diplomáticas. La presidencia francesa solicitó a los EM los porcentajes de personal entre diplomáticos, embajadores y personal en misiones diplomáticas. En los servicios diplomáticos de los veintidós EM que respondieron a esta pregunta, la media europea es de un 38 % de mujeres. La representación de las mujeres en los servicios diplomáticos varía entre un 14 % (IT) y un 67 % (LV). Las diferencias entre mujeres y hombres aumentan aún más cuando se trata del cargo de embajador. La media de la UE es de un 13,5 % de mujeres embajadoras, con una dispersión de entre un 4,5 % (DE y PT) y un 20 % (LV).

Solo once de los EM proporcionaron cifras referentes al trato de los refugiados como respuesta a la encuesta elaborada por Francia. El número de refugiados aceptados por los EM difiere enormemente, desde 15 (SK) hasta 36 207 (SE), por lo que la comparación plantea múltiples problemas. Los datos sobre el equilibrio de sexos entre los refugiados revelan la predominancia de los hombres en este grupo. La mayoría de los EM garantiza la condición de refugiado a las víctimas de la violencia de género, pero solo ocho de las administraciones de refugiados de los Estados miembros poseen políticas que integran la perspectiva de género.

4.5.4 Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

El hecho de que la representación de las mujeres en las misiones internacionales sea extremadamente baja resulta problemática tanto en lo que respecta a los objetivos estratégicos de la Plataforma de Beijing como en lo que se refiere a la RCS-ONU 1325. Estos dos compromisos internacionales subrayan la necesidad de que las mujeres de las zonas afectadas se impliquen en la resolución de los conflictos, en las negociaciones de paz y en los procesos de consolidación de la paz. Las misiones internacionales se utilizan para contribuir a la puesta en marcha de estos procesos, en sociedades a menudo patriarcales en las que las mujeres se ven sometidas a restricciones, como por ejemplo la prohibición de hablar con hombres. Si no hay mujeres en las misiones o si su número es muy reducido, es probable que este objetivo no pueda materializarse. Si las misiones internacionales están dominadas por los hombres, no es posible lograr el diálogo, la cooperación y la inclusión de las mujeres en la resolución de conflictos y en la consolidación de la paz.

Los desequilibrios de género en los ejércitos y en las instituciones nacionales relacionadas con la seguridad se transfieren a otras instituciones, actividades y contextos ya que son los EM los que proporcionan el personal para estos fines. Los EM facilitan personal para las misiones de mantenimiento de la paz llevadas a cabo en el ámbito de la ONU, de la OTAN y de la UE, pero también para los órganos decisorios de dichas instituciones. Por ejemplo, las instituciones de seguridad y defensa de la UE y el Comité Militar de la UE, cuyos miembros son las Jefaturas del Estado Mayor de los EM y, en todos los casos, estos cargos están ocupados por hombres. Por lo tanto, también esta «nueva» institución está totalmente dominada por hombres. Lo mismo sucede con los grupos de combate de la UE, unidades multilaterales de despliegue rápido bajo la bandera de la UE y organizadas por los distintos EM, como el Grupo de Combate Nórdico (NBG), comandado por el ejército sueco, que se mantuvo en reserva durante el primer semestre de 2008. El NBG ha tenido muy en cuenta los aspectos de género desde su creación. Incluye formación sobre cuestiones de género y su comandante en jefe cuenta con el consejo directo de un asesor especializado. Su objetivo es reclutar a un porcentaje aproximado del 20 % de mujeres, a pesar de lo cual solo cuenta con un 5 % (artículo de Kronsell disponible próximamente).

Resulta destacable que en las respuestas de los EM a las preguntas formuladas por la CEPE, apenas aparecen menciones a los indicadores de la UE sobre las mujeres y los conflictos armados y tampoco se hace referencia a los datos y observaciones que los Estados miembros facilitaron para la encuesta de la presidencia francesa (2008). Solo el informe francés se refiere explícitamente a los indicadores desarrollados.

Las feministas y los estudiosos de las cuestiones de género (como Reardon, 1996, o Cockburn, 2004) señalan que existe una continuidad en la violencia que vincula la violencia contra las mujeres en el hogar con el concepto de patriarcado y con las instituciones de guerra, es decir, el ejército. Un ejemplo serían los soldados que regresan a casa tras haber participado en conflictos bélicos, que presentan cuadros de estrés postraumático y que tienden a descargar su ira y su frustración a través de la violencia, a menudo dirigida contra las mujeres y los niños del núcleo familiar. En los Estados Unidos se han llevado a cabo múltiples investigaciones en este sentido (por ejemplo, la del Comité sobre la Salud y la Guerra del Golfo, 2008). En la década de los noventa se produjo un conflicto bélico en Europa, los soldados de los EM participaron en las coaliciones militares de la guerra en Iraq y muchos de los militares europeos se desplegaron en los Balcanes, en el continente africano y en Afganistán. Vivieron situaciones de violencia y cuando regresaron a sus hogares, muchos podrían haber padecido estrés postraumático. En los informes de los EM a la CEPE no se menciona la conexión entre la violencia contra las mujeres y el hecho de que hombres y mujeres vivan de forma distinta e individual los conflictos armados, las guerras y las operaciones militares.

La relación entre las actividades militares y la prostitución se ha documentado ampliamente (Enloe 2007). Las resoluciones de la ONU 1325 y 1820 son una respuesta a los escándalos y problemas derivados de los abusos cometidos contra niñas y mujeres a través de la prostitución en el contexto de misiones de mantenimiento de la paz. Las fuerzas armadas destacadas en terceros países y los que participan en misiones de mantenimiento de la paz (Higate 2004) parecen ser un importante factor generador de trata de mujeres y niñas para fines de explotación sexual.

De los informes de los EM a la CEPE se desprende que muchos Estados miembros están preocupados por este asunto e intentan adoptar medidas contra el tráfico de seres humanos para fines de explotación sexual. No obstante, el informe belga es el único que relaciona explícitamente el problema de la trata de mujeres con el objetivo estratégico de la PA referente a las mujeres y los conflictos armados. Además, hace referencia al trabajo realizado en Bélgica específicamente para el

Congo. Bélgica emprendió acciones específicas, defendió la aprobación de la resolución complementaria 1820 (2008) en el Consejo de Seguridad de la ONU y creó un grupo en el seno del Consejo de Seguridad de la ONU formado por varios países, el Fondo de las Naciones Unidas par la Mujer (UNIFEM) y algunas ONG. Alemania apoyó la redacción de un informe sobre la resolución 1820 destinando recursos económicos. El aspecto que resulta relevante para el tema de la trata de mujeres es el comportamiento del personal de las misiones internacionales. De acuerdo con el informe de la presidencia francesa, tres EM (ES, NL y SE) se refieren explícitamente al uso de códigos de conducta en las misiones internacionales. Dichos códigos regulan el comportamiento de las fuerzas de paz, del personal civil y del personal militar con respecto a la población local cuando se encuentran destacados en terceros países. Algunos prohíben todo tipo de relaciones sexuales con la población local. En el informe francés se cita a quince EM que afirman «llevar a cabo acciones para evitar situaciones de abuso sexual, el uso de prostitutas y la trata de mujeres y niñas por parte del personal masculino de los servicios policiales, diplomáticos y humanitarios». En los informes de los EM a la CEPE sobre los objetivos estratégicos de Beijing no se hace referencia a este asunto, excepto en los casos de Bélgica y Alemania.

Existen múltiples compromisos internacionales en este ámbito de las mujeres y los conflictos armados. Además de los objetivos estratégicos de Beijing, la violencia de género se considera una violación de los derechos humanos fundamentales y en los protocolos de los convenios de Ginebra sobre los conflictos bélicos se protege a la mujer frente a la violación, la prostitución forzada y otras formas de violencia de género. Además, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Estatuto de la Corte Penal Internacional y las resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de la ONU incluyen aspectos y objetivos relacionados con este tema. Aunque se ha desarrollado un sistema normativo internacional que formula estrategias y sanciones en este campo, aún no se aplica de forma sistemática. La resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000) es la norma internacional que más detalladamente refleja los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing en este ámbito, mientras que la resolución 1820 (2008) refuerza el compromiso de emprender acciones para combatir la violencia sexual contra las mujeres durante los conflictos armados. Ambas resoluciones están estrechamente vinculadas a algunos de los objetivos estratégicos de la PA. El informe de la presidencia francesa aborda las acciones emprendidas por los EM como respuesta a la RSC-ONU 1325.

Hasta la fecha, diez de los veintisiete EM han desarrollado planes de acción nacionales sobre la resolución 1325 y un EM (PL) está en estos momentos en la fase de planificación. Como siempre sucede con las normas internacionales, se crean a partir de bases amplias para ser lo más inclusivas posible. De los informes de los Estados miembros se desprende que existen muchos modos de poner en práctica estas resoluciones en lo que se refiere a programas, estructuras institucionales y relaciones con la sociedad civil y con otros agentes. También resulta evidente, al leer algunos informes de los Estados miembros a la CEPE, que los EM comprenden esta conexión con la RSC-ONU 1325, ya que bajo el epígrafe de las mujeres y los conflictos armados se limitan a describir el trabajo realizado para desarrollar sus planes nacionales de acción en relación con dicha resolución. Los datos cualitativos facilitados por el informe de la presidencia francesa sobre su encuesta también destacan el trabajo relacionado con la RSC-ONU 1325.

Referencias

Cockburn, Cynthia (2004): «The Continuum of Violence. A Gendered Perspective on War and Peace», pp. 24-44 en Giles, Wenona Mary (ed), *Sites of Violence: Gender and Conflict Zones*, Ewing, NJ*:* University of California Press.

Conclusiones del Consejo de diciembre de 2008 + Anexo (Mujeres y conflictos armados).

Enloe, Cynthia (2007): *Globalization and Militarism. Feminists Make the Link*, Lanham, Rowman & Littlefield.

Committee on Gulf War and Health: Physiologic, Psychologic, and Psychosocial Effects of Deployment-Related Stress, vol. 6, col. Gulf War and Health, (2008).

Committee on Gulf War and Health: Physiologic, Psychologic, and Psychosocial Effects of Deployment-Related Stress, vol. 6, col. Gulf War and Health, (2008).

Higate, P., (2004): Gender and Peacekeeping, Pretoria, Institute for Security Studies.

Joenniemi, P. (ed), (2006): *The Changing Face of European Conscription*, Aldershot, Ashgate.

Kronsell, A. (disponible próximamente): *Gender, Sexuality and Post-national Militaries*, Seattle, University of Washington Press.

Estadísticas de la OTAN desde 2001 a 2007 disponibles en www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers.jpg

Reardon, B., (1996): *Sexism and the War System*, Syracuse, Syracuse University Press.

4.6. La mujer y la economía (F)

4.6.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

El tema de la mujer y la economía constituye la esfera de especial preocupación F de la Plataforma de Acción de Beijing. Se vinculó a estos seis objetivos estratégicos:

- 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.
- F.2 Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- F.3 Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- F.4 Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
- F.5 Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.
- F.6 Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

4.6.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE:

La UE ha identificado dieciocho indicadores para evaluar la integración de la mujer en el ámbito de la economía. En el año 2000 el Consejo aprobó nueve indicadores, que redujo a siete tras la revisión de 2008. De los nueve indicadores que aprobó el Consejo en 2001, solo se presenta la diferencia de retribución entre sexos con diferentes desgloses (tasas de empleo y desempleo):

- Indicador 1. Proporción de hombres y de mujeres asalariados en permiso parental (remunerado o no remunerado) con arreglo a la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por los interlocutores sociales, sobre el total de padres afectados.
- Indicador 2. Distribución de los hombres y de las mujeres asalariados en permiso parental sobre el total de permisos parentales.
- Indicador 3. Proporción de niños cuidados en estructuras colectivas (distintas de la familia) sobre el total de niños del mismo grupo de edad: antes de entrar en el régimen escolar complementario no obligatorio (durante el día); en el régimen escolar complementario no

obligatorio o equivalente (fuera del horario escolar complementario) y en la enseñanza básica obligatoria (fuera del horario lectivo).

- Indicador 4. Políticas globales o integradas, y en particular políticas de empleo, destinadas a fomentar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar tanto del hombre como de la mujer (incluida, por ejemplo, una enumeración de instalaciones de guardería, permisos parentales y disposiciones sobre horario laboral flexible, servicios que prestan las empresas a sus empleados, y horarios flexibles de apertura de los servicios públicos, como ayuntamientos, oficinas de correos, guarderías infantiles y comercios).
- Indicador 5. Proporción de hombres y mujeres dependientes (que no puedan valerse por sí mismos en los actos más cotidianos) mayores de 75 años: que vivan en instituciones especializadas; que reciban ayuda (distinta de la que preste la familia) a domicilio y que estén a cargo de la familia, sobre el conjunto de hombres y mujeres mayores de 75 años
- Indicador 6. Tiempo total diario "obligado" por cada padre trabajador que en pareja y tenga a cargo uno o varios niños menores de 12 años o una persona dependiente: tiempo de trabajo remunerado; tiempo de transporte; tiempo de tareas domésticas de base; otro tiempo dedicado a la familia (educación y cuidados de los niños y de adultos dependientes).
- Indicador 7. Tiempo total diario "obligado" por cada padre trabajador que viva solo y tenga a cargo uno o varios niños menores de 12 años o una persona dependiente: tiempo de trabajo remunerado; tiempo de transporte; tiempo de tareas domésticas de base; otro tiempo dedicado a la familia (educación y cuidados de los niños y de adultos dependientes).
- Indicador 8. Tasas de empleo (mujeres y hombres)
- Indicador 9. Tasas de desempleo (mujeres y hombres)
- Indicador 10. Diferencia entre la retribución bruta por horas entre hombres y mujeres, desglosada por sector (público o privado), por grupos de edad (16-24, 25-54 y 55-64) y según el nivel educativo y remuneración mensual.

Los objetivos estratégicos se plasman en políticas mientras que en el campo de los indicadores se habla de resultados, es decir, los indicadores evalúan los resultados, no las estrategias mediante las que se logran. Esto concuerda con la naturaleza del método abierto de coordinación, en el cual los EM acuerdan los objetivos pero gozan de total libertad para seleccionar las políticas mediante las cuales se alcanzaran dichos objetivos. En algunos casos es posible establecer una conexión entre los objetivos estratégicos y los indicadores, como por ejemplo entre F.1 y F.2 y los indicadores 8 y 9 o

entre F.6 y los indicadores 1 y 2, pero resulta más difícil vincular los objetivos F.3, F.4 y F.5 con alguno de los indicadores.

Aunque existen datos disponibles para todos los indicadores excepto para el 5, algunos de ellos presentan ciertos problemas, que se expondrán en la presentación detallada de cada indicador.

4.6.3 Tendencias derivadas de los datos a escala europea:

Indicador 1: Según la Directiva 96/34/CE, todos los padres y madres trabajadores tienen derecho a un permiso (no necesariamente retribuido) de al menos tres meses con motivo del nacimiento de un hijo. Este permiso parental es distinto al permiso por maternidad para las madres y el permiso por paternidad para los padres que puedan existir en cada país. El permiso por maternidad varía entre las catorce y las veinte semanas, en función del país, y siempre es retribuido (en una cantidad que oscila entre el 60 % y el 100 % del salario anterior). En algunos Estados, el permiso por maternidad está integrado en el permiso parental (SE, PT) y puede compartirse con el padre (ES).

Un estudio de la situación en la UE revela una amplia diversidad en la aplicación del permiso parental, tanto en términos de duración como de retribución. La duración de los permisos parentales varía desde las trece o catorce semanas (el mínimo) en el Reino Unido y en Irlanda hasta los tres años en nueve EM, la mayoría de ellos adheridos recientemente a la UE, (CZ, DE, ES, FR, HU, LT, LV, PL y SK). Se trata de un permiso no retribuido en siete países (aunque en algunos existen acuerdos colectivos sobre la retribución del permiso parental), de los cuales cinco son antiguos EM (ES, EL, IE, NL y UK), retribuido a un tipo bajo en otros siete (AT, BE, CZ, FR, IT, PL y SK) y retribuido durante todo el periodo del permiso parental o durante una parte definida del mismo y con el mismo salario disfrutado antes del nacimiento del niño en ocho Estados miembros (DE, DK, EE, FI, LT, LU, LV, SE y SI). No hay datos disponibles para BG y RO.

Eurostat ha publicado algunos datos sobre trabajadores y trabajadoras que disfrutan de permisos por maternidad o parentales, pero no están disponibles para todos los países y además se trata de datos, especialmente en lo que se refiere al permiso de los padres, poco fiables. En el caso de las mujeres trabajadoras con hijos menores de ocho años, Austria presenta el porcentaje más alto, con casi un 20 % (véase la figura 4.6.1). La proporción supera el 10 % en otros tres países, mientras que en cinco no llega al 4 %. La proporción de padres trabajadores con hijos menores de ocho años que

disfrutan de un permiso parental no supera el 1 % en ningún país y en la mayoría de los casos es del 0 %.

Indicador 2: En la actualidad, muchos países están fomentando de diversos modos el disfrute del permiso parental por parte de los hombres, sin embargo, dicho permiso sigue presentando una clara prevalencia femenina, independientemente del sistema que se aplique. Los datos son poco fiables y, al menos en algunos casos, son erróneos, por lo que en esta fase no pueden utilizarse para el indicador 2, aunque sí se puede extraer una conclusión preliminar: cuando el permiso parental presenta una distribución más equilibrada entre ambos progenitores se debe a que los permisos de las madres son más breves, no a un avance en lo que respecta a la igualdad derivado de la mayor duración del permiso de los padres. En muchos países, los hombres tienen derecho a un permiso por paternidad en el momento del nacimiento. Este permiso suele ser remunerado y puede disfrutarse al mismo tiempo que la madre disfruta del permiso de maternidad. Cuando los padres disfrutan de estos días, lo que parece ser habitual, y si el permiso por maternidad es breve, el permiso parental presenta una distribución más paritaria que cuando el permiso por maternidad es más prolongado.

También existen datos procedentes de las estadísticas EU-SILC sobre los niños que únicamente reciben cuidados de sus progenitores, es decir, que las encargadas de su cuidado son principalmente sus madres, sin que intervenga ninguna otra estructura profesional de cuidado de niños, formal o de otro tipo. A este respecto se detectan grandes diferencias entre los países de la UE. En cinco países la cifra de niños menores de tres años que únicamente reciben cuidados de sus progenitores es inferior al 30 %, el porcentaje se sitúa entre el 30 % y el 50 % en seis países y entre el 50 % y el 70 % en otros cinco. En los seis países restantes, el porcentaje de niños que solo reciben cuidados de sus progenitores es superior al 70 % (véase la figura 4.6.2). Es probable que la proporción de niños de este grupo de edad de cuyo cuidado se encargan únicamente sus progenitores dependa principalmente de la duración del permiso por maternidad o parental, de su retribución y de la disponibilidad de servicios de cuidado de niños. En los países nórdicos, existe una gran disponibilidad de servicios profesionales de cuidado de niños. En Finlandia, donde los progenitores pueden disfrutar del permiso parental hasta que el niño cumple los tres años, existe un alto porcentaje de niños en este grupo de edad de cuyo cuidado se encargan exclusivamente sus progenitores (70 %); en Suecia, el permiso parental es de dieciséis meses y más de la mitad de los niños (52 %) dependen únicamente del cuidado de sus progenitores; y en Dinamarca, donde el permiso es de diez meses y medio, el porcentaje es del 26 %.

En el caso de los niños de mayor edad —desde los tres años a la edad de escolarización obligatoria— también se detectan grandes divergencias entre los distintos países en lo que se refiere al porcentaje de niños de cuyo cuidado se encargan únicamente sus progenitores, desde un 1 % en Bélgica hasta un 46 % en Polonia. En doce países el porcentaje es inferior al 10 %, en siete países se encuentra entre el 10 % y el 20 %, y supera el 20 % en otros seis.

Indicador 3: Existen estadísticas armonizadas de la UE sobre la disponibilidad de estructuras (profesionales o de otro tipo) de cuidado de niños en el contexto de las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (SILC).

En la Cumbre de Barcelona de 2002 se fijaron los objetivos sobre atención infantil. En 2010, los Estados miembros deberían poder proporcionar servicios de cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y para un mínimo del 33 % de los niños menores de tres años.

La disponibilidad de servicios de cuidado de niños accesibles, asequibles y de alta calidad resulta esencial para las madres y los padres que trabajan. La disponibilidad de este tipo de servicios en la UE presenta grandes variaciones. Los datos indican que algunos países cuentan con una gran cantidad de estructuras profesionales de cuidado de niños, mientras que otros se basan en estructuras más informales como las niñeras, la familia, los amigos o los vecinos. En la categoría de edad de entre cero y dos años, el uso de estructuras profesionales de atención infantil varía entre el 73 % de Dinamarca y el 2 % de Polonia y de la República Checa. De los datos se desprende que nueve EM han logrado el objetivo de Barcelona de facilitar servicios de cuidado de niños a al menos un 33 % de los niños menores de tres años (véase la figura 4.6.3). Uno de los problemas en este ámbito es que se desconoce hasta qué punto las estructuras profesionales de cuidado de niños son compatibles con una situación en la que tanto el padre como la madre trabajen. Por ejemplo, en los Países Bajos y en el Reino Unido, un alto porcentaje de los niños que se benefician de estructuras profesionales de cuidado de niños lo hacen durante menos de treinta horas semanales, mientras que en Dinamarca y en Portugal, la inmensa mayoría de los niños pasa más de treinta horas semanales en este tipo de estructurales profesionales. En algunos países, las estructuras profesionales de cuidado de niños son menos habituales que otro tipo de soluciones para los niños de este grupo de edad (véase la figura 4.6.4). Si se suman los porcentajes de los niños que utilizan estructuras de cuidado de niños, tanto profesionales como de otra naturaleza, y los de aquellos de

cuyo cuidado se ocupan exclusivamente sus progenitores, en algunos países el resultado supera el 100 %, lo que quiere decir que, en algunos países, padres y madres tienen que recurrir a más de un método de asistencia infantil. Hay que señalar que se deben tener en cuenta los diferentes planes de permiso parental de los EM a la hora de interpretar la información de las figuras 4.6.3 y 4.6.4.

La disponibilidad de estructuras profesionales para el cuidado de niños aumenta en el caso de niños de mayor edad. En el grupo de edad de los tres años a la edad de escolarización obligatoria, la lista la encabeza Bélgica, donde casi un 100 % de los niños están inscritos en estructuras profesionales (véase la figura 4.6.5). En el extremo opuesto se encuentra Polonia, con un porcentaje del 28 %. Según los objetivos de Barcelona, el índice de cobertura real debería llegar a un mínimo del 90 % en 2010. Se observa que ocho de los EM cumplen el objetivo de Barcelona y dos están muy cerca de conseguirlo. Para interpretar las cifras también hay que tener en cuenta que en la mayoría de los países la educación preescolar posee unos horarios limitados, por lo que madres y padres trabajadores necesitan servicios de atención infantil adicionales cuya disponibilidad puede ser mucho más reducida, lo que implica la necesidad de trasladar a los niños de un lugar a otro. En muchos de estos países, la mayoría de niños de este grupo de edad también pasa menos de treinta horas en estructuras profesionales de cuidado de niños, lo que indica que sus madres no trabajan a tiempo completo.

Debe subrayarse que la amplia disponibilidad de servicios de atención infantil para este grupo de edad se debe en gran medida a la inclusión de los programas preescolares oficiales. En esta categoría de edad también se detecta que muchos padres y madres deben recurrir a otras estructuras de cuidado de niños o a una combinación de servicios profesionales y no profesionales (véase la figura 4.6.6). En los países nórdicos, los servicios profesionales de cuidado de niños —combinados con el cuidado de sus progenitores— cubren todas las necesidades en ambos grupos de edad, mientras que en Eslovenia, los Países Bajos, Hungría y Chipre, padres y madres recurren en gran medida a otras soluciones.

Indicador 4: Este indicador es el único que propone un enfoque cualitativo basado en las políticas que han puesto en práctica los EM para favorecer la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. El informe de evolución elaborado por la presidencia francesa recoge el trabajo de la red de expertos sobre género y empleo de la Comisión Europea, cuya publicación *Reconciliation of work and family life* (Plantenga y Remery, 2006) se basa en los informes nacionales. En este

informe de seguimiento Beijing +15, únicamente se hace referencia a esta publicación y al resumen presentado por la presidencia francesa como fuentes bibliográficas para ampliar información.

Indicador 5: Este indicador no cuenta con el apoyo de datos armonizados para los países de la UE. No obstante, el informe de la presidencia francesa presenta datos de distintas fuentes que proporcionan cierta información sobre la situación de algunos países de la Europa de los Quince, en concreto sobre la ayuda que se presta a las personas dependientes de edad avanzada. La inexistencia de datos ya pone de manifiesto la escasez de medios institucionales en lo que respecta a estos cuidados. Los datos disponibles muestran que en la mayoría de los países apenas se recurre a las instituciones. El porcentaje de personas dependientes que residen en instituciones es del 1 % en Francia, del 2 % en Austria, del 4 % en el Reino Unido, del 5 % en los Países Bajos y del 8 % en Suecia. Otros datos revelan que en Francia el 96 % de las personas dependientes de edad avanzada reciben ayuda de sus familias, cifra que se sitúa en el 95 % en España, el 87 % en Italia, el 83 % en Alemania y el 79 % en los Países Bajos y en Suecia. La implicación de los hijos es mayor cuando el progenitor dependiente ha perdido a su cónyuge.

Una investigación sobre los ancianos dependientes en los nuevos EM demuestra que estos aún no han tenido que enfrentarse al problema de las personas dependientes de edad avanzada a la misma escala que en la Europa de los Quince (Mette, 2006). Se observa que la prestación de asistencia a los ancianos dependientes presenta una mayor calidad en Malta y Eslovenia que en otros países. Estos dos estados poseen un mayor número de instalaciones de asistencia de larga duración y de personal de enfermería por habitante. Polonia también parece disfrutar de una mejor situación que la mayoría de los demás EM nuevos, dedica una proporción considerable del PIB a las personas de edad avanzada y cuenta con un mayor número de camas para asistencia de larga duración. Los tres países bálticos se diferencian del resto dada la baja proporción de su PIB que dedican al cuidado de las personas dependientes de edad avanzada, a pesar de que se espera que en las próximas décadas su población se cuente entre las más envejecidas.

Indicador 6: No existen datos armonizados referentes al uso del tiempo para todos los Estados miembros de la UE ya que las encuestas no son obligatorias a escala comunitaria. No obstante, disponemos de una base de datos elaborada a partir de las encuestas europeas armonizadas sobre el uso del tiempo (HETUS realizadas entre 1999 y 2004, según el país), a la que se ha unido una base con datos comparables o casi comparables de catorce países de la UE (además de Noruega). Sin

embargo, los datos no están desglosados para los niños de hasta doce años, sino que establecen dos grupos: uno para los niños de cero a seis años y otro de siete a diecisiete años.

El «tiempo comprometido» (tiempo de trabajo remunerado + tiempo dedicado a las tareas domésticas + tiempo de transporte) al que están condicionadas las madres en los distintos países varía desde las nueve horas hasta las once horas y quince minutos diarios. La mayor proporción de tiempo «comprometido» se detecta en algunos nuevos EM y en Italia (véase la figura 4.6.7). La mayor diferencia entre hombres y mujeres en lo referente a este tiempo se observa en Estonia, donde llega casi a las tres horas. Entre las parejas con hijos en edad preescolar, el tiempo comprometido es ligeramente superior en el caso de los hombres en Alemania, España, Suecia, Bulgaria y Francia. El motivo por el que el tiempo comprometido de las mujeres es más prolongado en los países Bálticos es que el tiempo que dedican al trabajo remunerado es mayor, a diferencia de lo que sucede en Italia, donde las mujeres dedican una gran cantidad de tiempo a las tareas domésticas (véanse las figuras 4.6.8 y 4.6.9). El tiempo que mujeres y hombres dedican a los desplazamientos no difiere demasiado en la mayoría de los países, aunque los hombres suelen dedicarle más tiempo a los desplazamientos que las mujeres.

Entre las parejas trabajadoras con hijos de mayor edad, el tiempo que las mujeres invierten en distintas tareas ineludibles varía entre las nueve horas y las once horas y quince minutos (véase la figura 4.6.10). En esta categoría, el tiempo comprometido de las mujeres es más prolongado que el de los hombres en casi todos los países. La pauta de diferencias en función del sexo es muy similar: periodos prolongados de tiempo comprometido para las mujeres motivados por las mismas razones que en el caso de las familias con hijos más pequeños. Las madres con hijos dentro de este grupo dedican menos tiempo a las tareas domésticas que las madres con hijos en edad preescolar. El número de horas varía entre las tres y las cuatro y media, mientras que las madres de hijos en edad preescolar pasan entre tres horas y media y seis horas realizando las mismas tareas. Sin embargo, la diferencia por sexos es prácticamente la misma en las dos categorías: desde algo más de una hora a más de tres horas.

Indicador 7: Se utilizan los mismos datos que para el indicador 6, pero dado que el número de padres de familia monoparental es tan bajo, solo cuatro países disponen de datos sobre ellos. Por lo tanto, se ha efectuado la comparación entre el tiempo invertido por las madres de familia monoparental trabajadoras y las madres trabajadoras casadas o que viven con su pareja. Los niños

que se incluyen en la primera categoría tienen edades comprendidas entre cero y diecisiete años y los de la segunda categoría, entre cero y seis o entre siete y diecisiete, por lo que los grupos no son totalmente comparables.

En la mayoría de los países el tiempo total comprometido de las madres de familia monoparental es inferior al de las madres casadas o que viven con su pareja, lo que puede resultar sorprendente (véase la figura 4.6.11). Se podría pensar que en el caso de que los dos progenitores vivan juntos, se repartirían las tareas relacionadas con los niños y también el trabajo remunerado, sin embargo, también podría darse el caso de que un hombre en el hogar suponga más trabajo doméstico para la mujer y posiblemente menos tiempo dedicado al trabajo remunerado. Existen diferencias en lo que se refiere a la cantidad de tiempo que las madres dedican al trabajo remunerado en los distintos países, que es menor en Bélgica, el Reino Unido y Alemania, y más prolongado en los países bálticos (véase la figura 4.6.12). En la mayoría de los países, las diferencias entre las madres de familia monoparental y las madres que viven en pareja con hijos de entre siete y diecisiete años son, en general, escasas, pero las madres casadas o que viven en pareja con hijos en edad preescolar suelen dedicarle menos tiempo al trabajo remunerado. Si nos centramos en el tiempo dedicado a las tareas domésticas, observamos que en la mayoría de los países las madres de familia monoparental dedican menos tiempo a estas obligaciones que las madres con hijos en edad escolar, mientras que las madres con hijos en edad preescolar les dedican más tiempo en la mayoría de los países (véase la figura 4.6.13).

Indicador 8: Los datos utilizados proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA-UE) y muestran el porcentaje de personas de entre 15 y 64 años ocupadas con respecto a toda la población en esa misma franja de edad. No obstante, ha de señalarse que las comparaciones de los recuentos de población ocupada en función del sexo sobreestiman la tasa de empleo de las mujeres y subestiman la diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres en todos los países, ya que no tienen en cuenta la mayor incidencia en el caso de las mujeres de fenómenos como el trabajo a tiempo parcial y los permisos laborales. Otra forma de estudiar las diferencias debido al género en materia de empleo es calcularlas sobre la base de equivalentes a tiempo completo. Este método de evaluación tiene en cuenta la distribución en función del género del trabajo a tiempo parcial, un aspecto que puede considerarse clave para la igualdad entre hombres y mujeres. En cierto modo, la disponibilidad de trabajos a tiempo parcial ha facilitado la conciliación de la vida laboral con la

familiar. Sin embargo, en la mayoría de los países, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo un «trabajo de mujeres», lo que refuerza la tradicional división laboral en función del sexo.

El Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 declaró específicamente que el objetivo global de las políticas económicas y de empleo debía ser el aumento de la tasa de empleo a un porcentaje lo más cercano posible al 70 % para el año 2010 y el logro de una tasa de empleo superior al 60 % en el caso de las mujeres para el mismo año.

En 2005, quince EM ya habían logrado la tasa de empleo objetivo para las mujeres (AT, EE, CY, DE, DK, FI, FR, IE, LT, LV, NL, PT, SE, SI y UK). Entre los restantes EM, la diferencia sigue siendo de más del 10 % en el caso de Grecia e Italia y llega incluso a alcanzar el 24 % en Malta (véase la figura 4.6.14). Si el objetivo es que la tasa total de empleo de la UE alcance el 70 % en 2010 y la tasa de empleo para las mujeres el 60 %, la tasa de empleo entre los hombres tiene que aproximarse al 80 %. Sin embargo, solo tres países han logrado un porcentaje igual o superior al 80 % (CY, DK y NL), mientras que son ocho los que aún no han alcanzado el 70 % (BE, BG, FR, HU, LT, PL, RO y SK).

La diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres varía desde el 3,6 % de Finlandia al 37,2 % de Malta. La diferencia es más reducida en los países nórdicos y bálticos y mucho más amplia en los países del sur de Europa.

El crecimiento relativo del empleo a tiempo parcial entre las mujeres ha sido sustancial. La mayor disponibilidad de trabajos a tiempo parcial ha facilitado la participación de las mujeres, especialmente porque les ha permitido compatibilizar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, no deben olvidarse las desventajas que implica: el trabajo a tiempo parcial puede estar peor remunerado, supone menos posibilidades de obtener incentivos y labrarse una carrera profesional que los trabajos a tiempo completo y refleja en cierta medida la carencia de trabajos a tiempo completo, es decir, el trabajo a tiempo parcial también crea situaciones de subempleo. El incremento de la tasa de empleo de las mujeres que se ha producido en la Europa de los Veintisiete entre 2000 y 2007 puede experimentar un repentino estancamiento debido a los drásticos cambios económicos iniciados en 2008. Será necesario revisar las previsiones basadas en los primeros resultados obtenidos ya que los avances conseguidos en lo que respecta a los objetivos de las tasas de empleo pueden peligrar.

Indicador 9: Los datos utilizados para las tasas de desempleo proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA-UE) y muestran el porcentaje de personas de entre 15 y 64 años desempleadas con respecto al total de la población en esa misma franja de edad. La tasa de desempleo subestima la tasa real de desempleo entre las mujeres ya que no tiene en cuenta a las personas que, por ejemplo, están parcialmente desempleadas. Los datos del mercado laboral presentan un sesgo masculino y tendente al empleo, una persona que trabaja una hora a la semana entra dentro del cómputo de las personas ocupadas aunque esté desempleada durante otras 39 horas de esa misma semana. Existen más mujeres con puestos de trabajo a tiempo parcial y, por lo tanto, también experimentan más situaciones de desempleo a tiempo parcial.

En la mayoría de los EM, las tasas de desempleo son más altas en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres. El desempleo femenino varía desde menos del 4 % en los Países Bajos a casi un 13 % en Grecia, mientras que las cifras en el caso de los hombres van desde un porcentaje inferior al 3 % en los Países Bajos a casi un 10 % en Eslovaquia. Hay seis EM en los que la tasa de desempleo masculino es superior a la de las mujeres (DE, EE, IE, LV, RO y UK) y uno (LT) en el que son iguales, en el resto de la UE la tasa de desempleo femenino es superior a la de los hombres. En general, cuando la tasa de desempleo entre las mujeres es alta, también lo es en el caso de los hombres (PL, SI, FR y DE).

La tasa de desempleo se ha reducido en la mayoría de los países entre 2000 y 2007, tanto para las mujeres como para los hombres. Las diferencias en las tasas de desempleo debido al sexo también se han reducido: un 0,8 % en la Europa de los Veintisiete. Las principales excepciones a esta tendencia son Lituania, Eslovaquia y Hungría, donde las diferencias entre hombres y mujeres han aumentado como mínimo un 2 %. Por otra parte, en España, Chipre, Italia, Polonia, Francia y Grecia la diferencia se ha recortado en algo más de un 2 %.

Indicador 10: Los datos más fiables en lo que respecta a la diferencia salarial por razón de sexo se basan en la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (SES).[32] La diferencia salarial por razón de sexo antes de los ajustes representa la diferencia entre la retribución bruta por hora que por término medio se paga a los trabajadores y la que se paga a las trabajadoras expresada en forma de porcentaje de la anterior. No es posible ofrecer una descripción exacta de este indicador ya que en estos momentos no disponemos de datos sobre el nivel de estudios y el sector y la encuesta no abarca datos sobre los grupos de edad.

En la Europa de los Veintisiete, la diferencia salarial por razón de sexo en 2007 era ligeramente superior al 17 % y en todos los países la diferencia resulta negativa para las mujeres. La mayor diferencia se observa en Estonia (30 %) y la más reducida en Italia (4 %). Parece que algunos países no han avanzado mucho en lo que respecta a este indicador, ya que la diferencia es igual o superior al 20 % (FI, LT, EL, UK, DE, CY, NL, SK, CZ, AT y EE), mientras que otros han obtenido mejores resultados y la brecha se ha reducido a menos del 10 % (IT, MT, PL, PT, SI y BE).

A pesar de ello, la reducción de la diferencia salarial por razón de sexo no tiene por qué traducirse en una mejor situación laboral para las mujeres (OCDE, 2002). La razón es que en casi todos los países se está contratando a más mujeres con un alto nivel académico y una mejor remuneración, lo que no sucede con las mujeres con cualificaciones académicas y remuneraciones más bajas. Las diferencias entre países son mucho más ostensibles en esta última categoría, dado que en algunos Estados la tasa de empleo es relativamente alta y en otros es aún muy baja. Esto significa que una menor diferencia salarial por razón de sexo puede deberse a una tasa total de empleo entre las

[32] La diferencia salarial por razón de sexo (DSPS) no ajustada representa la diferencia entre la retribución bruta por hora que por término medio se paga a los trabajadores y la que se paga a las trabajadoras. Desde 2006, los datos de la DSPS se basan en la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (SES) que se lleva a cabo cada cuatro años. Los años de referencias más recientes son 2002 y 2006. Eurostat ha calculado la DSPS de estos años basándose en los datos disponibles. Para los años intermedios (de 2007 en adelante), los países le han proporcionado a Eurostat cálculos basados en los resultados de la SES. La población objeto de estudio comprende a todos lo trabajadores, hombres y mujeres, sin ninguna restricción en cuanto a la edad o a las horas trabajadas, aunque solo se ha incluido a las empresas que cuentan como mínimo con diez empleados. Las actividades económicas son las estipuladas mediante la revisión 1.1 de la Nomenclatura de Actividades Económicas de la Comunidad Europea (NACE Rev. 1.1), inclusive las secciones completas de la C a la O, con excepción de la L, es decir, las secciones A - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; B - Pesca; L - Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria; P - Actividades de los hogares y Q - Organismos extraterritoriales quedan excluidas.

mujeres más modesta en algunos países y, por el contrario, una gran diferencia salarial por razón de sexo puede estar vinculada a una mayor tasa de empleo entre las mujeres en otros países (véase la figura 4.6.15). Por lo tanto, la composición de la población activa resulta esencial para explicar las diferencias entre países en el ámbito de la diferencia salarial por razón de sexo.

En contra de lo que habitualmente se cree, las menores cualificaciones académicas de las mujeres y su participación intermitente en el mercado laboral no son las principales causas de la diferencia salarial por razón de sexo. De hecho, esta diferencia es un síntoma visible de factores como la existencia y la persistencia de estereotipos de género, la segregación ocupacional y la estructura salarial. Hombres y mujeres tienden a trabajar en distintos ámbitos y sectores económicos, una tendencia que resulta perjudicial para las mujeres y beneficiosa para los hombres. Las desventajas que supone este hecho difieren en función de la estructura salarial ya que una estructura salarial menos equilibrada suele ampliar aún más la diferencia salarial por razón de sexo, mientras que una estructura salarial más uniforme la disminuye.

En la actualidad, los periodos de ausencias laborales de las mujeres son más breves y más mujeres ocupan cargos directivos y posiciones de alto nivel que en años anteriores. A pesar de ello, en general las diferencias salariales están aumentando y se detecta una tendencia hacia un sistema de fijación de salarios más descentralizado e individualizado. Durante un largo periodo de tiempo, la brecha salarial ha ido cerrándose en la mayoría de los países, pero no existen garantías de que vaya a suceder lo mismo en el futuro.

4.6.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

Según los informes de los EM a la CEPE, las desigualdades entre mujeres y hombres siguen siendo manifiestas y muy importantes, especialmente en lo que se refiere a la paridad salarial, ya que aún existen diferencias salariales por razón de sexo en todos los EM y en algunos se está abriendo una brecha aún mayor. Asociada a esta diferencia salarial se encuentran la segregación horizontal y vertical por sexos de los mercados laborales, que también son una realidad en todos los países de la UE.

La tendencia general en la UE ha sido el incremento de la tasa de empleo de las mujeres, aunque sigue estando por debajo de tasa de empleo masculino. Muchos países hacen referencia al objetivo de que la tasa de empleo de las mujeres llegue al 60 % en 2010, pero prácticamente ningún informe menciona el deterioro de la tasa de empleo de los hombres. Algunos EM manifiestan que para las mujeres el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal y el acoso sexual en el lugar de trabajo son habituales.

Las principales medidas políticas adoptadas en relación con la situación del mercado laboral tienen como objetivo reducir las diferencias salariales por razón de sexo y reconocer públicamente a las empresas o lugares de trabajo que respetan la conciliación familiar o la igualdad entre hombres y mujeres. Casi todos los países están intentando promover mediante diversos métodos condiciones para que las mujeres emprendan actividades empresariales y algunos señalan medidas relacionadas con el empleo para las mujeres en la agricultura y en el medio rural.

La conciliación de la vida familiar y la vida laboral tanto para hombres como para mujeres ocupa un lugar destacado en los informes de los EM, que mencionan, entre otros aspectos, la mejora y el incremento de los servicios de cuidado de niños, y en ocasiones también la asistencia a ancianos, y el fomento del permiso parental. Muchos informes destacan el objetivo de promover entre los padres una participación más activa en la educación de sus hijos. Sin embargo, no se mencionan otras tareas domésticas no remuneradas, excepto en el informe de Eslovenia donde se afirma que «una de nuestra principales preocupaciones ha sido el papel esencial que los hombres tienen que desempeñar en el proceso de reparto de la carga que el trabajo no remunerado supone para las mujeres».

Los informes de los EM abordan el tema en términos de mujeres y hombres en general, poniendo especial atención en las mujeres, aunque son pocos los que hacen mención a los problemas específicos a los que se pueden enfrentar los distintos colectivos de mujeres. En algunos se cita a las mujeres inmigrantes, las gitanas, los grupos de mujeres vulnerables, las discapacitadas y a las que tienen deficiencias auditivas.

Referencias

Conclusiones del Consejo de diciembre de 2008 + Anexo (Conciliación de la vida familiar y la vida laboral).

Mette. C., (2006): *New EU Member States and the Dependent Elderly*, informe de investigación de la red ENEPRI, nº 19.

OCDE, (2002): «Las mujeres en el trabajo: ¿quiénes son y en qué situación se encuentran?», *Perspectivas de empleo de la OCDE*.

Plantenga, J. y C., Remery, (2006): *Reconciliation of work and family life*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea, Bruselas.

Villa, P. y M., Smith, (2009): *The National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, Grupo de Expertos sobre cuestiones de Género y Empleo de la CE (EGGE), informe de síntesis preparado para la Unidad de Igualdad, Comisión Europea, Bruselas.

4.7 La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (G)

4.7.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

En el ámbito de la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones se establecieron dos objetivos estratégicos específicos:

- G.1 Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- G.2 Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

4.7.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

El Consejo ha aprobado dos conjuntos de indicadores relativos al ámbito de la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones en el contexto del presente proceso de seguimiento de la PA. El Consejo adoptó, en 1999 y 2003, sendas conclusiones sobre la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones y definió y aprobó los indicadores pertinentes en estos campos.

En 1999, durante la presidencia finlandesa, el Consejo aprobó un conjunto de nueve indicadores en este ámbito. Estos nueve indicadores, que se refieren esencialmente a la participación de la mujer en el proceso de toma de decisiones políticas, son los siguientes:

- Indicador 1. Proporción de mujeres en la cámara baja o en la cámara única de los parlamentos nacionales o federales de los Estados miembros, así como en el Parlamento Europeo.
- Indicador 2. Proporción de mujeres en los parlamentos regionales de los Estados miembros, cuando proceda.
- Indicador 3. Proporción de mujeres en las asambleas locales de los Estados miembros.
- Indicador 4. Medidas arbitradas para promover una participación equilibrada en las elecciones políticas.
- Indicador 5. Proporción de mujeres en los Gobiernos nacionales o federales y entre los miembros de la Comisión Europea.

- Indicador 6. Número de mujeres y de hombres que ocupan el cargo de ministro o secretario de Estado en los diferentes ramos (carteras o ministerios) de los Gobiernos nacionales o federales de los Estados miembros de la UE.
- Indicador 7. Proporción de mujeres en los más altos cargos de la Administración. Proporción de mujeres en los más altos cargos de la Administración (después del ministro) en los ministerios (por designación, elección o nombramiento) (Administración central) y en los correspondientes grados de las instituciones europeas (A1 y A2).
- Indicador 8. Distribución de las mujeres en los más altos cargos de la Administración en los diferentes ramos. Proporción de hombres y mujeres en los cargos más elevados y en los segundos cargos de los distintos ramos de la función pública de los Estados miembros, y proporción de funcionarias de alto nivel (los más elevados, A1 y A2) en las instituciones europeas, en los distintos ámbitos de las Direcciones Generales. Clasificación atendiendo a la tipología BEIS.
- Indicador 9. Proporción de mujeres entre los magistrados de los Tribunales Supremos de los Estados miembros de la UE, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal de Primera Instancia.

Siete de estos indicadores (1, 2, 5, 6, 7, 8 y 9) se presentan en la base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, que se creó en 2004 y proporciona información sobre la paridad de género en el ámbito político, judicial y económico a escala europea. Los datos políticos a nivel europeo y nacional de la base de datos de la Comisión se actualizan trimestralmente y con una periodicidad anual en lo que respecta al resto de los temas. En 2008, durante la presidencia eslovena, se efectuó una revisión tomando como base estos nueve indicadores. Las cifras que aparecen en este capítulo se recopilaron entre mayo y octubre de 2008.

En 2003, durante la presidencia italiana, el Consejo aprobó otro conjunto de nueve indicadores relativos a la participación de las mujeres y hombres en la toma de toma de decisiones económicas, elaborados a partir del trabajo preparatorio de la presidencia griega. Estos indicadores son los siguientes:

- Indicador 10. Proporción y número de hombres y mujeres entre los gobernadores y subgobernadores de los Bancos Centrales.

- Indicador 11. Proporción y número de hombres y mujeres entre los miembros de los órganos rectores de los Bancos Centrales.
- Indicador 12. Proporción y número de hombres y mujeres entre los ministros y secretarios de Estado de los Ministerios de Economía.
- Indicador 13. Proporción y número de hombres y mujeres entre los presidentes y vicepresidentes de organizaciones de trabajadores.
- Indicador 14. Proporción y número de hombres y mujeres entre los miembros de los órganos rectores de organizaciones de trabajadores.
- Indicador 15. Proporción y número de hombres y mujeres entre los presidentes y vicepresidentes de las confederaciones empresariales.
- Indicador 16. Proporción y número de hombres y mujeres entre los miembros de los órganos rectores de las confederaciones empresariales.
- Indicador 17. Proporción y número de hombres y mujeres entre los presidentes de los consejos de administración de las 50 empresas principales que cotizan en bolsas a nivel nacional.
- Indicador 18. Proporción y número de hombres y mujeres entre los miembros de los consejos de administración de las 50 empresas principales que cotizan en bolsas a nivel nacional.

Los datos referentes a cinco de estos indicadores (10, 11, 12, 17 y 18) pueden consultarse en la base de datos de la Comisión referente a los hombres y mujeres en puestos de responsabilidad. Además, la base de datos también incluye los indicadores 13, 14, 15 y 16 referentes a la paridad de género entre las organizaciones de interlocutores sociales, aunque solo a escala europea.

4.7.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea

Aunque durante los últimos años se ha producido un incremento general del número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en Europa, las mujeres siguen siendo una minoría en las esferas políticas y económicas. En los parlamentos, Gobiernos y ministerios, al igual que en el sector privado, el poder sigue estando en manos de los hombres.

Indicador 1: El acceso de las mujeres a los órganos decisorios en el ámbito del poder legislativo nacional (cámara baja o cámara única) ha experimentado un incremento en todos los EM durante la última década, pasando del 16 % en 1997 al 24 % en 2008. A pesar de este aumento, más de tres de cada cuatro miembros de las cámaras legislativas nacionales de toda la UE siguen siendo hombres y las mujeres siguen estando apartadas de las estructuras de gobierno que determinan las prioridades políticas y legislativas. Aunque la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales ha aumentado, existen grandes diferencias entre los distintos EM, desde un 9 % en Malta a un 47 % en Suecia (véase la tabla 4.7.1). Tres países cuentan con un porcentaje superior al 40 % de mujeres en la cámara baja o la cámara única del parlamento (SE, FI y NL), aunque la mayoría de los EM aún cuenta con un porcentaje de diputadas inferior al 25 %. El número de EM (8) con una cifra igual o superior al 30 % de mujeres en sus cámaras legislativas no ha variado durante los cinco últimos años.

En cierto modo, existe una mayor paridad de género a escala europea que en los parlamentos nacionales. En el Parlamento Europeo, la representación de mujeres ha pasado del 27,5 % en 1996 al 31,2 % en 2004 y al 35 % en las últimas elecciones europeas de junio de 1999.

Indicador 2: A efectos de la base de datos de la Comisión de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, se considera que las autoridades regionales son aquellas que se encuentra por debajo de las nacionales pero en un nivel superior a las locales. En diecinueve de los EM existen parlamentos regionales y la proporción de mujeres en dichos órganos se ha incrementado desde el 21,9 % en 1999 hasta el 27,8 % en 2008. Aunque cuatro EM cuentan con una proporción de diputadas en sus parlamentos regionales superior al 40 % (FR, SE, FI y ES), en la mayoría de los países la representación de mujeres en estos órganos no llega al 30 %. No obstante, el porcentaje es superior al 10 % en todos los casos. En general, los países con mayores niveles de representación femenina en las cámaras legislativas nacionales también tienen una mayor proporción de mujeres en sus órganos regionales y locales, aunque hay dos países (UK y FR) que presentan una proporción superior de mujeres a escala local y regional que en el parlamento nacional. Esta diferencia puede explicarse parcialmente debido a las divergencias entre los sistemas electorales que se usan a escala nacional y a escala regional o local.

Indicador 3: En general, el nivel de representación femenina en las asambleas locales es, como en el caso del porcentaje de mujeres en los parlamentos regionales, superior a la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales. En 2008, las asambleas locales de todos los EM de la UE contaban con un porcentaje medio del 26,6 % de mujeres, aunque tres EM (ES, LV y SE) presentaban una proporción superior al 40 %. En Francia, la representación de mujeres en las asambleas regionales y locales es mayor que en el parlamento nacional, por el contrario, en Grecia, Austria y los Países Bajos la proporción de mujeres es menor en las asambleas locales y regionales, lo que supone una desviación de la tendencia general.

Aunque en muchas asambleas locales, especialmente en los nuevos EM, la cifra de mujeres es inferior al 20 %, se detecta una excepción, Letonia, que destaca con un 42 % de mujeres en sus asambleas locales. Si se compara con los datos de 1999 y 2003, el número de países con una proporción superior al 30 % de mujeres en las asambleas locales ha pasado de dos en 1999 y tres en 2003 a ocho en 2008.

Indicador 4: Una forma de incrementar la paridad de género en las candidaturas es mediante medidas especiales en forma de objetivos generales, recomendaciones mínimas o cuotas que regulen la composición de las listas electorales. El sistema de cuotas, que presenta múltiples formas de aplicación, ya se ha puesto en práctica en unos cien países de todo el mundo (Dahlerup [ed.], 2006, www.quotaproject.org). Normalmente se hace una distinción entre las cuotas legisladas (cuotas que se aplican por ley) y las cuotas voluntarias de partido (las cuotas que adoptan voluntariamente los partidos políticos).

En la UE, seis EM (BE, EL, ES, FR, PR y SI) ya han introducido cuotas legisladas aplicables a las elecciones al parlamento nacional (cámara baja o cámara única). Como señala el estudio «Sistemas electorales de cuotas de género y su aplicación en Europa» publicado por el Parlamento Europeo en 2008, las cuotas de género son una eficaz herramienta política para incrementar la representación de las mujeres en los órganos políticos si se aplican de un modo adecuado. Tanto las cuotas legisladas como las cuotas voluntarias de partido pueden lograr un incremento permanente de la representación política de las mujeres a todos los niveles. Sin embargo, estas cuotas no se traducen en la paridad automática entre hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones políticas. El estudio del Parlamento Europeo sugiere que la introducción de cuotas puede resultar insuficiente si

no son compatibles con el sistema electoral vigente y si no incluyen normas sobre orden de clasificación o sanciones por incumplimiento.

Indicador 5: La paridad de género entre los miembros de los Gobiernos nacionales de los EM ha aumentado con el paso del tiempo, aunque de forma muy lenta. En 1994-1995, la cifra de participación de las mujeres en los Gobiernos nacionales era del 21 % y, en 2008, esa proporción llegó al 25 %. Por lo tanto, los hombres constituyen las tres cuartas partes de los miembros de los Gobiernos nacionales, una proporción similar a la de mujeres y hombres en los parlamentos electos (76 % de hombres y 24 % de mujeres). En general, los países con mayores niveles de representación femenina en los parlamentos nacionales también presentan mayores proporciones de mujeres en los Gobiernos nacionales. No obstante, se detectan importantes diferencias entre los EM. En 2008 Finlandia contaba con una mayoría de ministras (60 %), en España había paridad (50 %), tres países (SE, BE y DE) poseían un 40 % de mujeres entre los miembros de su Gobierno nacional y en otros tres países (CY, SK y RO) la proporción de mujeres era inferior al 10 %.

En la Comisión Europea, el número de comisarias ha aumentado significativamente. Desde que en 1998 se nombró a la primera comisaria la proporción de hombres y mujeres ha evolucionado hasta situarse, en el caso de la Comisión actual (junio de 2009), en diez mujeres (37 %) y diecisiete hombres (63 %), la mejor representación de mujeres en términos numéricos lograda hasta el momento.

Indicador 6: El número de hombres y mujeres que ocupan el cargo de ministro o de secretario de Estado en los diferentes ramos puede clasificarse atendiendo a las funciones de los respectivos ministerios. La base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad se basa en la clasificación BEIS, que describe este aspecto del poder político y comprende cuatro tipos de funciones estatales: 1) funciones básicas (asuntos exteriores, asuntos de interior, defensa, justicia, etc.), 2) funciones económicas (hacienda, comercio, industria, agricultura, etc.), 3) infraestructuras (circulación, comunicaciones, medio ambiente, etc.) y 4) funciones socioculturales (asuntos sociales, salud, infancia, familia, juventud, ancianos, educación, ciencia, cultura, trabajo, deporte, etc.).

Por lo que respecta al número de mujeres y hombres que ocupan el cargo de ministro o de secretario de Estado en los diferentes ramos, las principales diferencias entre los sexos se detectan en el ramo sociocultural y en el de las funciones básicas (véase la tabla 4.7.2). La mayoría de las ministras (40,5 %) se encuentra en el ramo de funciones socioculturales, mientras que su representación en el campo económico es minoritaria (17,5 %). Un porcentaje ligeramente superior a la cuarta parte (28 %) corresponde a las mujeres en las funciones básicas. Por el contrario, la mayoría de los ministros (41 %) desempeñan sus funciones en el ramo de funciones básicas, una cuarta parte en el ámbito de las funciones económicas (26 %) y una minoría en el área sociocultural (20 %). Las mujeres y los hombres cuentan con una representación similar en el ramo de las infraestructuras (12 % de mujeres y 13 % de hombres).

En cuanto al número de mujeres y hombres que ocupan el cargo de ministro o de secretario de Estado en los diferentes ramos, es importante señalar que las funciones socioculturales, que cuentan con una gran representación de ministras y secretarias de Estado, a menudo disponen de grandes presupuestos. Por lo tanto, la implicación en este ramo no es necesariamente negativa.

Indicadores 7 y 8: Los indicadores 7 y 8 se refieren a la proporción de mujeres en los dos cargos más altos (después del ministro) de los ministerios (por designación, elección o nombramiento) y en los puestos correspondientes de las instituciones europeas (A1 y A2). En 2008, las mujeres contaban con una representación de casi una tercera parte (30,1 %) en los dos niveles más altos de la Administración en todos los EM, cifra que en 2003 se situaba en aproximadamente una cuarta parte. En nueve países de la UE, las mujeres poseen una representación muy similar a la de los hombres en los niveles más altos de la Administración (BG, SI, ES, SK, LV, HU, SE, RO y PO). En Dinamarca, Irlanda, Chipre, Bélgica, Alemania y Luxemburgo los hombres siguen dominando en las dos categorías de máxima graduación de la Administración. El Parlamento Europeo está formado por un 41 % de funcionarias del máximo nivel y la cifra equivalente en el Consejo de la Unión Europea es de un 15 %. A excepción de en el Consejo de la Unión Europea, se han realizado progresos en todos los ámbitos.

Indicador 9: La proporción de mujeres entre los magistrados de los Tribunales Supremos de los Estados miembros, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal de Primera Instancia ha aumentado con el paso del tiempo. En 1999, estos órganos contaban con un porcentaje aproximado del 27 % de mujeres, cifra que ascendió hasta el 32 % en 2008. Los Tribunales

Supremos de siete de los EM poseen un porcentaje de mujeres igual o superior al 40 % (LU, BG, RO, SK, HU, LV y SE), por el contrario, hay cinco EM en los que el porcentaje de representantes femeninas es inferior al 10 % (ES, CY, UK, PT y MT).

Indicadores 10 y 11: El número de mujeres entre las personas que detentan el cargo de gobernador de los Bancos Centrales de los Estados miembros se ha mantenido en un nivel mínimo durante los cinco últimos años. En 2003, uno de los Estados integrantes de la Europa de los Quince contaba con una mujer gobernadora del Banco Central (DK) y en 2008 no se nombró gobernadora de un Banco Central a ninguna mujer. Sin embargo, si se observa la distribución de hombres y mujeres entre los miembros de los órganos rectores de los Bancos Centrales, la proporción ha variado ligeramente. En 2003, la proporción de mujeres que integraban los órganos rectores de los Bancos Centrales era de un 13 %, porcentaje que aumentó hasta el 17 % en 2008. Los Bancos Centrales de tres EM cuentan con una proporción de mujeres igual o superior al 30 % en sus órganos rectores (FR, DK y FI) y Suecia es el único país en el que esa cifra supera el 40 %. En el otro extremo se encuentran Austria, Chipre, Alemania, Italia, Portugal y Eslovenia, países en los que los órganos rectores de sus correspondientes Bancos Centrales están integrados exclusivamente por hombres.

Indicador 12: De las 108 personas que se encuentran al frente de los ministerios del ramo económico, 18 son mujeres y 90, hombres. Por lo tanto, la proporción de mujeres titulares de la cartera de Economía es solo del 17 %. Aproximadamente la mita de los EM no cuentan con ministras en este ámbito. No obstante, si comparamos las cifras con las de 2003, el número de ministras del ramo económico ha aumentado de trece a dieciocho en 2008. Entre los secretarios de Estado de Economía, la proporción de mujeres es ligeramente superior (19 %).

Indicadores 13 y 14: El informe italiano de 2003 afirma que del total de las veintiséis organizaciones sindicales existentes en los doce países, solo en cuatro era una mujer la que ocupaba la presidencia (15,4 %) y en diez, la vicepresidencia (23,3 %). Una encuesta realizada por la CES (Confederación Europea de Sindicatos) en 2008 demuestra que la participación de las mujeres en los sindicatos ha aumentado durante los últimos años, a pesar de lo cual, su avance hacia las posiciones de alto nivel no resulta sencillo. La misma encuesta señala que solo tres confederaciones nacionales (entre los EM de la UE) afirman contar con una mujer en la presidencia: FNV (Confederación de Sindicatos de Holanda), LO-Suecia y SACO (Suecia). Este hecho representa un retroceso con respecto al congreso de 2007, ya que en aquel momento el número de mujeres

presidentas ascendía a siete. De entre las organizaciones que han respondido a esta encuesta, nueve cuentan con mujeres vicepresidentas, parte de las cuales ocupan un puesto conjunto con un hombre. En la actualidad, la presidencia de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) la ostenta una mujer.

En general, la presencia de las mujeres es aún muy baja tanto entre los afiliados de los sindicatos como en los cargos de máxima responsabilidad, y apenas se han logrado avances en este ámbito durante los últimos años. De hecho, según las conclusiones de la encuesta de la CES, algunos sindicatos han dado un paso atrás en este ámbito, sustituyendo a mujeres que ocupaban altos cargos por hombres.

La base de datos europea de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad en las organizaciones europeas de interlocutores sociales (a escala europea) muestra que, aunque las mujeres lideran los órganos de decisión de más alto nivel en 5 organizaciones (6,9 %), los hombres lo hacen en 67 organizaciones (93,1 %). Además, el 15 % de los miembros de los máximos órganos decisorios son mujeres. Los consejos de administración están presididos por 17 mujeres y 53 hombres.

Indicadores 15 y 16: El informe italiano de 2003 señala que del total de las veintisiete confederaciones empresariales de trece países que respondieron a la encuesta, en ninguno de los casos era una mujer la que ocupaba la presidencia y tan solo se señalaba la existencia de nueve vicepresidentas (8,9 %). No hay cifras disponibles para 2008.

Indicadores 17 y 18: La base de datos de la Comisión de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad incluye información sobre los presidentes y presidentas y los miembros del consejo de administración o los máximos órganos decisorios de las mayores empresas que cotizan en bolsa (según las empresas que figuran en el índice "blue-chip") de la UE. Los datos que se recopilaron en octubre de 2008 demuestran que las mujeres aún se encuentran excluidas de las altas esferas del mundo de los negocios. La proporción de mujeres y hombres entre los consejeros delegados de las cincuenta empresas más importantes que cotizan en las bolsas nacionales es, respectivamente, del 3 % y del 97 %. La proporción de mujeres de este grupo únicamente ha aumentado un punto porcentual entre 2003 y 2008, pasando del 2 % al 3 %. Además, los consejos de administración de las empresas siguen siendo mayoritariamente masculinos, con un porcentaje del 89 % de hombres y del 11 % de mujeres. A pesar de que la proporción de mujeres entre los miembros de los consejos

de administración de estas empresas ha pasado del 6 % en 2003 al 11 % en 2008, los hombres siguen ostentando el poder en el mundo de los negocios.

La situación en los EM no es homogénea. En 15 EM, ninguna de las empresas cuenta con una mujer en la presidencia. Los nuevos EM (BG, CZ, PL y SK) presentan unas cifras más positivas en lo que respecta a la representación de las mujeres en los consejos de administración. En ninguno de los EM se han adoptado cuotas legales para la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones económicas. Hasta el momento, las cuotas legales únicamente están vigentes en Noruega.

4.7.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

A partir de los informes de los EM puede extraerse una conclusión general: a pesar del creciente número de mujeres que participan activamente en la vida pública y política, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los ámbitos de responsabilidad. Aunque los sistemas políticos de los EM no discriminan intrínsecamente la representación femenina y a pesar de que existe legislación contra la discriminación, la representación de las mujeres en las esferas del poder apenas ha evolucionado durante los últimos años. Por lo tanto, persiste la dominación masculina y la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones sigue siendo uno de los puntos de las agendas políticas de todos los EM.

Los Estados miembros hacen referencia a las diversas razones que motivan esta infrarrepresentación, entre las que se incluyen los problemas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, los estereotipos de género, la falta de voluntad política, los problemas relativos a la cultura política, la existencia de élites dentro del partido y entre partidos, las restricciones debidas al sistema electoral, etc. Letonia menciona, por ejemplo, el hecho de que algunas mujeres que ocupan cargos de máxima responsabilidad y que representan un ejemplo positivo, obstaculiza a la vez los debates fructíferos sobre la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad: «Su ejemplo hace que sea más difícil debatir sobre las barreras que aún existen para muchas mujeres».

Estrategias para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad

Los Estados miembros describen varios métodos y estrategias para intentar poner fin a las desigualdades entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos del poder, inclusive la política, la Administración pública, la justicia y el sector privado. Estas estrategias van desde las campañas informativas y de concienciación hasta las medidas legislativas como la aprobación de cuotas legales. En lo que respecta a las cuotas, algunos EM han aprobado cuotas de candidatos electorales para aumentar el número de mujeres en los cargos electos. Otros EM, han aprobado cuotas por sexos solo para las entidades públicas, influyendo de ese modo en el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en la Administración.

Otra estrategia muy común se desarrolla en torno a actividades como campañas informativas, campañas de concienciación de la población, programas de desarrollo de capacidades, actividades de formación específicas e investigación. Por ejemplo, en el informe de Austria se citan sus programas de mentores, que se aplican tanto a la Administración federal como al sector privado, y en los de Malta y Chipre se detallan sus actividades de formación sobre toma de decisiones para las mujeres que están contemplando la posibilidad de emprender una carrera política, además de diversas campañas mediáticas. En la misma línea se encuentra el proyecto de 2006 «Más mujeres en la política» al que Estonia hace referencia en su informe y cuyo objetivo es incrementar la participación de las mujeres en la política mediante una mayor coordinación con las asociaciones civiles y un aumento de la concienciación de la población. Portugal presentó un informe acerca de una campaña sobre mujeres y la toma de decisiones. De un modo similar, Lituania y Luxemburgo hacen mención en sus informes a seminarios sobre participación paritaria en la toma de decisiones y a varias campañas gubernamentales. En Alemania, el Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud, lanzó la campaña FRAUEN MACHT KOMMUNE (poder de la mujer en los ayuntamientos locales), que animaba a participar en la política local a las mujeres que ya prestaban voluntariamente un servicio a la comunidad.

Medidas especiales para las instituciones gubernamentales y electas

Otra estrategia muy habitual para combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones es la adopción de distintos tipos de medidas especiales entre las que se incluyen recomendaciones, objetivos y cuotas. Por ejemplo, en el Reino Unido, el Gobierno ha aprobado la Ley de Discriminación Sexual (Candidatos a las Elecciones), que permite a los partidos

políticos adoptar medidas especiales para aumentar el número de mujeres que se presentan a las elecciones locales, nacionales y europeas. El empleo de listas electorales con una preselección de mujeres solo ha sido uno de los mecanismos más eficaces para incrementar la representación de las mujeres en el parlamento, ya que ahora el número de diputadas es del 20 %, en comparación con el 9 % existente antes de 1997. El Gobierno también está poniendo en práctica medidas para aumentar la diversidad e incluir a mujeres de raza negra, asiática o pertenecientes a minorías étnicas (NAME) en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles. Además, está poniendo en marcha programas para profundizar en el conocimiento de las múltiples barreras a las que pueden enfrentarse durante su carrera e intentar eliminar dichos obstáculos. En 2008, el Gobierno creó un grupo operativo formado por distintos partidos con el objetivo de aumentar el número de mujeres NAME en las cámaras municipales. En 2009, el Gobierno anunció su intención de ampliar una acción positiva como la de las listas con preselección hasta 2030, reconociendo así la necesidad de acelerar los avances.

Irlanda informa sobre la importancia de los objetivos estratégicos en el Gobierno, tanto en el ámbito central como a nivel de departamentos. De acuerdo con una decisión de 2005 del Gobierno irlandés, todas las agencias que propongan candidaturas personales para las juntas y los comités estatales deben proporcionar al ministerio pertinente tanto candidaturas de hombres como de mujeres.

Finlandia, un país conocido por el alto número de mujeres que forman parte del parlamento y del Gobierno, indica de que el Gobierno finlandés aplica una cuota de género del 40 % en los procesos de presentación de candidaturas para los comités estatales, los comités consultivos y otras instituciones relacionadas, además de para los órganos municipales, excepto en el caso de los ayuntamientos.

Cuotas electorales de género

El caso finlandés es un ejemplo de cuotas en el ámbito administrativo, pero algunos EM han aplicado el sistema de cuotas de género a las instituciones electas. Estas cuotas electorales de género pueden adoptar principalmente dos formas: cuotas legales estipuladas por la constitución o la legislación electoral o cuotas voluntarias de partido. Según los datos de los informes, hay seis países que aplican el sistema de cuotas (BE, EL, ES, FR, PT, SI).

La legislación belga sobre las cuotas aprobada en 2002 estipula que las mujeres representarán el 50 % de las candidaturas, incluido como mínimo uno de los dos cargos principales. Las listas de los partidos que no cumplen esta ley se declaran nulas. Bélgica señala que la introducción de esta ley ha tenido como resultado el incremento del porcentaje de mujeres en el parlamento nacional de un 20 % a un 35 %. En Francia, la ley electoral de 2000 exige la aplicación de la reforma paritaria (50 %-50 %) a todos los procesos electorales mediante la inclusión de listas proporcionales, con el objetivo de lograr un equilibrio total entre la proporción de mujeres y hombres que componen las candidaturas de todos los partidos para las elecciones nacionales, que se deciden mediante mayoría en dos rondas de votaciones. Francia señala que la adopción de estas medidas legales ha permitido incrementar el número de mujeres en las asambleas locales de un 27,5 % en 1998 a un 47,6 % en 2004. En las elecciones francesas al Parlamento Europeo se obtuvo un resultado similar ya que el porcentaje de mujeres elegidas aumentó hasta el 43,6 % en 2004. No obstante, la proporción de mujeres en el parlamento nacional es tan solo del 19 %.

En España también han comenzado a aplicarse cuotas legales para combatir la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos electos. De acuerdo con la Ley española para la igualdad efectiva de hombres y mujeres de 2007, en todos los procesos electorales, las listas de candidaturas de los partidos deben incluir como mínimo un 40 % y como máximo un 60 % de personas de cada sexo. Aunque aún no se ha conseguido una paridad total en todos los órganos electos, España señala que se ha producido un incremento de la representación femenina: del 28 % al 36 % en el Congreso y del 24 % al 28 % en el Senado. En Portugal, la Ley orgánica 3/2006 exige una representación mínima (33 %) de hombres y mujeres en las listas de candidaturas para las elecciones. Además, tanto en las listas para el parlamento portugués como en las del Parlamento Europeo, no pueden aparecer más de dos personas del mismo sexo seguidas. Esta ley se aplicará por primera vez en su totalidad en las elecciones locales, nacionales y europeas que tendrán lugar en 2009.

En el caso de Eslovenia la primera vez que se promulgaron leyes sobre cuotas electorales de género fue en las elecciones locales de 2005 y, posteriormente, en elecciones a la asamblea nacional de 2006. Según la Ley para las elecciones locales de 2005, las listas de candidaturas para las elecciones locales debe garantizar que ambos sexos cuenten con una representación mínima del 40 % del total y en la primera parte de la lista deberán alternarse los nombres de personas de uno y otro sexo. La Ley para las elecciones a la asamblea nacional de 2006 estipula que ambos sexos deben contar con una representación mínima del 35 % del total de candidaturas de la lista, siempre y cuando la lista

incluya al menos a cuatro personas. Durante las elecciones de 2008, se demostró que el sistema de cuotas resulta insuficiente, ya que solo el 13 % de las personas elegidas para el parlamento nacional fueron mujeres.

Finalmente, Grecia señala que en 2008 se aprobó una ley que imponía una cuota en favor de las candidaturas de mujeres para las elecciones nacionales. De este modo, como mínimo un tercio de las listas electorales de los partidos políticos, coaliciones o candidaturas independientes de todo el país debe estar reservado para las mujeres y las listas que no cumplan este criterio se declararán nulas y serán excluidas del proceso electoral. En algunos EM, los intentos por introducir cuotas electorales de género han fracasado (SK y HU).

Sector privado

Algunos EM señalan que a pesar de que la representación de las mujeres en el mundo político alcanza niveles bastante satisfactorios, en el resto de los ámbitos, tanto públicos como privados, su participación es muy baja. En los Países Bajos, por ejemplo, más de cincuenta organizaciones, tanto del sector público como del privado, han suscrito voluntariamente la declaración «Talento en puestos de responsabilidad». Mediante su adhesión a esta declaración, las organizaciones se comprometen a desarrollar o seguir manteniendo una estrategia para garantizar la entrada y el acceso directo de las mujeres a cargos directivos.

Suecia señala en su informe que cuenta con asambleas electas paritarias, tanto a escala nacional como local, y que los consejos de administración de las empresas públicas cumplen los criterios de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas privadas es inferior. El Gobierno ha puesto en marcha un programa sobre la presidencia de las juntas directivas por parte de las mujeres con el objetivo de lograr la igualdad entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas. El objetivo de este programa es difundir buenas prácticas a través de actividades de trabajo en red, programas de mentores y formación.

En Finlandia, las empresas públicas y las empresas vinculadas al Estado están obligadas a aumentar la proporción de mujeres al 40 %, un objetivo que ya se ha cumplido. En cuanto a las empresas privadas, en 2008 el Gobierno publicó un nuevo código empresarial que defiende la obligación de que los consejos de administración estén formados por hombres y mujeres. No obstante, el aumento

de la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas privadas aún es muy escaso. Otro EM (LT) afirma en su informe que la representación de mujeres entre los cargos directivos es superior al número de mujeres en los órganos electos. Algunos EM (BG, RO y CZ) aportan muy poca información sobre el tema de las mujeres y los hombres en el proceso de toma de decisiones y apenas hacen referencia a las actividades desarrolladas.

Referencias

Conclusiones del Consejo de noviembre de 2003 y mayo de 2008 + Anexo (La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones).

Dahlerup, D., (ed), (2006): *Women, Quotas and Policy*, Nueva York y Londres, Routledge.

Comisión Europea, *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:ES:NOT

Base de datos de la Comisión Europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/measures_in4_en.htm

Comisión Europea, (2008): *Women in European Politics – time for Action.*

Parlamento Europeo, (2008): *Sistemas electorales de cuotas de género y su aplicación en Europa* (Drude Dahlerup y Lenita Freidenvall en colaboración con International IDEA), Bruselas, Parlamento Europeo.

CES (Confederación Europea de Sindicatos), (2008): *First Annual 8 March Survey Report*, http://www.etuc.org/a/5827

Freidenvall, L., (2006): *Vägen till Varannan Damernas: om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970-2002* [Todo lo demás para las damas: representación política de las mujeres, cuotas de género y elección de candidatos en la política sueca, 1970-2002], Estocolmo, Universidad de Estocolmo.

Freidenvall, L., (2008): *The Enactment of 'Ethnic Quotas' in Europe: Problems of Categorization and Classification.* Estudio presentado en la XV Conferencia NOSSA, 6-9 de agosto, 2008, en Tromsö, Noruega.

www.quotaproject.org

4.8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer (H)

(Véase el capítulo III)

4.9 Los derechos humanos de la mujer (I)

4.9.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

Los derechos humanos de la mujer constituyen la esfera I de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing. Para esta esfera se establecieron los tres objetivos estratégicos siguientes:

- I 1. Promover y proteger los derechos humanos de la mujer, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- I 2. Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica.
- I 3. Fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales.

4.9.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

Hasta el momento, la Unión Europea no ha desarrollado indicadores en este ámbito. Sin embargo, todos los Estados miembros de la UE han ratificado la CEDAW y por lo tanto están legalmente obligados a aplicar sus disposiciones. También se han comprometido a presentar periódicamente informes nacionales sobre las medidas que han adoptado para cumplir sus obligaciones según el tratado. Si se tienen en cuenta la existencia de la CEDAW y el sistema de presentación periódica de informes, el desarrollo de indicadores especiales en el ámbito de los derechos humanos de la mujer pierde importancia. Además, cuando se debate sobre los derechos humanos, es necesario integrar la perspectiva de género en las deliberaciones.

4.9.3. La Convención CEDAW

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y entró en vigor en forma de tratado internacional en 1981. La CEDAW se sitúa en un lugar destacado entre los tratados internacionales sobre derechos humanos, ya que destaca el lugar de la mujer en el ámbito de los derechos humanos. Define las formas de discriminación contra la mujer y establece una agenda de actuaciones nacionales para erradicar dicha discriminación. Para ello, la Convención establece no solo una declaración internacional de derechos de la mujer, sino también un programa de acción para que los países garanticen el disfrute de esos derechos. La Convención reconoce explícitamente en el preámbulo que «las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones» y subraya que esa discriminación «viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana». Su artículo 1 define la discriminación como «toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera». Los Estados que han suscrito la Convención están obligados a adoptar «todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre» (artículo 3).

La Convención proporciona las bases para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y garantizar el acceso de las mujeres en igualdad de oportunidades a la vida política y pública —inclusive el derecho a votar y a presentar a las elecciones— además de a la educación, a la salud y al empleo. Los Estados adheridos aceptan emprender las medidas oportunas, inclusive medidas legislativas y medidas temporales especiales, para que las mujeres puedan disfrutar de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La Convención es el único tratado sobre derechos humanos que reafirma los derechos de la mujer en materia reproductiva y que reconoce el papel de la cultura y la tradición como elementos que repercuten en la creación de roles de género y de relaciones familiares. Defiende el derecho de las mujeres de adquirir, modificar o conservar su nacionalidad o la nacionalidad de sus hijos. Los Estados adheridos también aceptan emprender todas las medidas necesarias para combatir cualquier forma de trata y explotación de mujeres.

Los derechos humanos, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y los principios de no discriminación por razón de sexo son valores y derechos fundamentales de la UE. Como signatarios de la CEDAW, los Estados miembros de la UE están jurídicamente obligados a aplicar sus disposiciones, teniendo en cuenta sus reservas nacionales, y a presentar informes periódicos al Comité CEDAW. El Comité también acepta con satisfacción la información nacional específica aportada por organizaciones no gubernamentales en forma de informes alternativos o paralelos.

Aunque la igualdad de trato ente hombres y mujeres y los principios de no discriminación por razón de sexo son valores y derechos fundamentales de la UE, recientemente se ha recomendado a los legisladores y responsables políticos que centren su atención en los diversos motivos de discriminación y en los ejes de desigualdad y la interacción entre ellos. En el artículo 13 del TCE se identifican seis aspectos que requieren medidas para combatir la discriminación: sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión y orientación sexual.[33] Además, en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), se afirma que el disfrute de los derechos y libertades ha de estar asegurado sin discriminación debida a cualquiera de los motivos que detalla.[34]

Muchos EM han promulgado, como respuesta a estas disposiciones, una ley de igualdad única e integrada y han fusionado diversos organismos responsables de hacer cumplir la ley en una sola entidad con el objetivo de combatir de un modo más eficaz las múltiples discriminaciones y desigualdades a las que está expuesta una persona.

4.9.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

Los derechos humanos cubren una amplia variedad de aspectos, inclusive los principios de no discriminación por razón de sexo, la lucha contra actitudes como el acoso sexual, la violencia contra

[33] Artículo 13 de la CE: «Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual» (nuevo artículo introducido por el Tratado de Amsterdam de 1997).

[34] CEDH, Artículo 14. Prohibición de discriminación: «El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

las mujeres y la trata de mujeres y la defensa de los derechos de los niñas. Algunos de estos aspectos se abordan en el contexto de otras esferas de especial preocupación.

Los Estados miembros señalan en sus informes la existencia de un mayor número de campañas de concienciación sobre los derechos humanos de la mujer. En Austria, por ejemplo, la formación sobre derechos humanos se ha incluido en el plan de estudios de las escuelas, y en Letonia se facilitan servicios de consulta gratuita sobre aspectos legales en el marco de proyectos específicos. En algunos EM (DE, HU y PT) se han traducido los informes para la CEDAW al idioma oficial del país y se les ha dado una amplia difusión. En otros (CY, LT, LU y SK), se han creado instituciones nacionales para la protección de los derechos humanos, entre cuyas funciones se encuentran la gestión de las denuncias de las víctimas de discriminación, el control del respeto de los derechos humanos y el asesoramiento al Gobierno en esta materia. Otros EM (ES y SE) han elaborado planes nacionales de acción para los derechos humanos.

Algunos EM señalan en sus informes la necesidad de abordar los problemas relacionados con las situaciones en las que se producen múltiples desigualdades, como Malta, que ha puesto en marcha el proyecto MOSAICO: Uno en la diversidad cuyo objetivo es llamar la atención sobre los seis motivos de discriminación. En el Reino Unido se ha elaborado una nueva normativa sobre igualdad —el proyecto de ley de igualdad— que se introducirá a mediados de 2009. Esta nueva ley reforzará la legislación existente en materia de lucha contra la discriminación y creará un nuevo sector público —el deber de la igualdad— que integrará los tres deberes existentes en relación con la raza, el género y la discapacidad para, a partir de sus éxitos, ampliarse para cubrir el resto de los ámbitos de igualdad: edad, orientación sexual, religión y creencias y transexualidad. En la misma línea se encuentra las nueves leyes contra la discriminación que han aprobado múltiples EM (por ejemplo, BE y LT) con el objetivo de combatir de un modo más eficaz la discriminación motivada por distintas razones. En otros países, como en Letonia, se está intentando dar solución a la carencia de una ley única e integrada.

En Estonia, se ha creado la figura del comisario de igualdad entre hombres y mujeres, cuyo cometido reúne múltiples aspectos relacionados con la discriminación o la igualdad de trato por razones de nacionalidad, raza, color, religión o creencias, edad, discapacidad u orientación sexual. En Rumania, la Agencia Nacional del Pueblo Gitano ha desarrollado programas referentes al cumplimiento de la legislación y la protección social de las mujeres y niñas gitanas, unas

actividades similares a las que se citan en el informe húngaro. Otra de las iniciativas rumanas ha sido la participación de la Agencia Nacional de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres (ANES) en actividades específicas desarrolladas con motivo del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007), mediante la organización de seminarios sobre la discriminación múltiple en el mercado laboral, la celebración de una semana de la diversidad, etc. La República Checa también ha trabajado en la misma línea, con actuaciones como la participación en 2007 del ministro de Derechos Humanos y Minorías en un debate público sobre la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, centrado especialmente en el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. El objetivo era aumentar la concienciación con respecto a la legislación contra la discriminación propuesta por la UE y promover una reflexión equilibrada sobre todas las causas de discriminación. En Portugal, el Gobierno ha creado un órgano nacional para el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, en el que se integran la administración pública y las ONG. Además, se elaboró un Plan Nacional de Acción y se adoptaron iniciativas como la creación de 23 asambleas municipales, una exposición sobre viajes, premios regionales y seminarios.

Referencias

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm

4.10 Las mujeres y los medios de difusión

4.10.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

La esfera J de especial preocupación definida por la Plataforma de Acción de Beijing en 1995 se refiere a la mujer y los medios de difusión. Se crearon dos objetivos estratégicos relacionados con este ámbito:

- J 1. Aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.
- J 2. Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.

4.10.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

En la actualidad, no existen indicadores específicos en este campo definidos por la Unión Europea.

4.10.3. Política de la UE sobre la eliminación de los estereotipos de género

Este tema ha sido recientemente abordado por la UE. En el informe La igualdad entre hombres y mujeres de 2008 de la Comisión se identifica la necesidad de que los EM refuercen su lucha contra los estereotipos en la educación, el empleo y los medios de comunicación. El 15 de mayo de 2007, Alemania, Portugal y Eslovenia firmaron la declaración de la troika presidencial sobre la igualdad de género en la UE, en la que se identificaba la eliminación de los estereotipos de género como un tema relacionado con el trabajo sobre igualdad de género llevado a cabo por las tres presidencias. Además, los retos a los que se enfrentan mujeres y hombres en el intento de cambiar los modelos de roles según el sexo fue uno de los aspectos clave que se abordaron durante la reunión informal de ministros de Igualdad y Asuntos Familiares que se celebró en mayo de 2007 bajo el auspicio de la presidencia alemana. La presidencia portuguesa organizó en 2007 una conferencia de expertos europeos bajo el lema «Espíritu empresarial y la posibilidad de empleo: los estereotipos de género», mientras que la presidencia eslovena acogió en enero de 2008 una conferencia a escala europea titulada «Eliminación de los estereotipos de género: ¿una misión (im)posible?». La presidencia checa continuó con el debate sobre este asunto y, a su vez, organizó una conferencia de expertos europeos sobre «Nuevas formas de superar los estereotipos de género».

En mayo de 2008, el Consejo aprobó las conclusiones sobre la eliminación de los estereotipos de género en la sociedad, en las que se señala que los medios de comunicación, incluida la industria publicitaria, contribuyen a la reproducción de estereotipos e imágenes de mujeres y hombres transmitidos por la cultura. El Consejo concluyó que, debido a ello, era necesario impulsar una educación crítica sobre los medios de comunicación en las escuelas, que tuviera en cuenta al mismo tiempo la libertad de expresión de dichos medios, estableciera un diálogo con ellos sobre los efectos perniciosos de los estereotipos de género negativos en la percepción que tienen los jóvenes de sí mismos y en su percepción de los papeles tradicionales del hombre y la mujer y de sus relaciones en la sociedad. También destacó que los medios de comunicación desempeñan un papel crucial en la lucha contra los estereotipos de género y en la promoción de una representación no discriminatoria y realista de niñas y mujeres y de niños y hombres en la sociedad.

4.10.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros para la CEPE

Muchos Estados miembros indican en sus informes que los medios de comunicación presentan una imagen estereotipada y distorsionada de las mujeres. También señalan la escasa representación de las mujeres en los medios de comunicación y los problemas relativos a la sexualización de la sociedad, así como varias iniciativas llevadas a cabo para combatir estas tendencias. Por ejemplo, en algunos países se han creado códigos de conducta como sistema de autorregulación (NL y LU). Los informes belgas indican que las autoridades flamencas han creado una base de datos de mujeres especializadas en diversos temas para los periodistas y creadores mediáticos. De este modo, cuando necesitan a un experto para comentar un tema, pueden consultar esta base de datos. Los Estados miembros también informan que las comisiones de igualdad están concediendo galardones y premios a periodistas y cineastas que han fomentado la igualdad entre hombres y mujeres mediante su trabajo (EL, PO y PT).

En otros casos, se señalan las participaciones de las oficinas de igualdad de oportunidades, de los defensores del pueblo y de los centros de desarrollo de igualdad de oportunidades en programas de radio y televisión que promocionan la igualdad entre hombres y mujeres. En algunos EM se hace referencia al deporte y los medios de comunicación. Un ejemplo es el de Lituania, donde el Centro de Desarrollo de Igualdad de Oportunidades ha participado en el proyecto internacional Mujeres y Hombres en el Deporte y los Medios de Comunicación con el objetivo de estudiar las similitudes y divergencias de la representación de hombres y mujeres en el mundo de los deportes, además de para promover un cambio en los estereotipos de género en los deportes, educar a personas que tienen influencia en la formación de la imagen de mujeres y hombres en el deporte, desarrollar material formativo para periodistas deportivos, formadores y entrenadores en materia de representación de hombres y mujeres en los deportes, etc.

Muchos Estados miembros destacan la organización de seminarios, mesas redondas e investigaciones sobre el tema de los medios de comunicación y el género, como en el caso de Estonia y Letonia, donde se han iniciado investigaciones sobre la imagen de las mujeres, inclusive las que se dedican a la política, en los medios de comunicación. Uno de los principales objetivos de estos proyectos era aumentar la concienciación entre los profesionales del periodismo, los legisladores y la sociedad en general sobre la existencia de estereotipos de género que obstaculizan una representación y una participación completa y paritaria de ambos sexos en los procesos de toma

de decisiones. En Estonia, se ha creado la Asociación de Correctoras de la Unión de Periodistas para fomentar la cooperación entre las periodistas.

En España se ha creado un instituto específico, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, que elabora estudios anuales sobre publicidad y presenta recomendaciones a los publicistas que difunden material discriminatorio sobre cómo modificar sus campañas de modo que tengan en cuenta la dimensión de género. Además, se han aprobado varios instrumentos contra la imagen discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación y se ha creado una comisión específica, la Comisión Asesora de la Imagen de las Mujeres en los Medios de Comunicación y la Publicidad. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades enumera cinco objetivos para lograr la paridad de género en el ámbito de los medios de comunicación: presentar una imagen de las mujeres como sujetos activos, contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad, el fomento de los modelos igualitarios y la asistencia a los medios de comunicación públicos y privados para que respeten los objetivos que se incluyen en la Ley de igualdad efectiva.

En Francia también se ha creado una comisión que reflexiona sobre la imagen de las mujeres en los medios. Según el informe francés, las mujeres no solo están infrarrepresentadas en los medios, sino que además a menudo están tratadas de forma estereotipada. En algunos EM (EE y LT) se ha aprobado leyes que prohíben la publicidad con contenido pornográfico o la publicidad de servicios sexuales, incluida la prostitución. En muchos informes, como los de Hungría y Bulgaria, se destaca la existencia de formación para los periodistas y los expertos en comunicación. En el informe finlandés se hace referencia a un kit formativo («Screening Gender») sobre el tratamiento de la imagen de la mujer en los medios de comunicación elaborado por cinco entidades de radiodifusión públicas: de los Países Bajos, Noruega, Suecia, Finlandia y Alemania. Este kit incluye herramientas diseñadas para proporcionar un mayor conocimiento sobre la dimensión de género y la imagen de hombres y mujeres en la televisión. Los materiales pueden utilizarse en una amplia variedad de contextos formativos, por ejemplo en cursos sobre la producción de programas (técnicas para entrevistas, elaboración de guiones, composición de escenarios, comentarios, composición gráfica, etc.), en seminarios de concienciación para los grupos de responsabilidad y en charlas para los propios formadores centradas en temas formativos y prioridades.

Referencias

Conclusiones del Consejo de mayo de 2008 (Eliminación de los estereotipos de género en la sociedad).

Comisión Europea, (2008): *Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres – 2008.*
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

4. 11. La mujer y el medio ambiente (K)

4.11.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

Con la creación de la Plataforma de Acción de Beijing, «la mujer y el medio ambiente» quedó fijada como esfera de especial preocupación K y se asoció a tres objetivos estratégicos:

- K.1. Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles.
- K.2. Integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible.
- K.3. Fortalecer o establecer mecanismos a nivel regional, nacional e internacional para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en las mujeres.

4.11.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

En la UE no se han desarrollado indicadores respecto a la mujer y el medio ambiente.

4.11.3. Tendencias en el debate sobre género y medio ambiente

Los objetivos estratégicos de la plataforma de Beijing hacen hincapié en la importancia de aumentar la participación de las mujeres en los sectores relacionados con asuntos medioambientales. El ámbito medioambiental es vasto, lo que significa que debe lograrse la paridad de género en diversos sectores. Los datos obtenidos en toda Europa sobre la acción política, las profesiones específicas del sector y la educación indican diferencias por motivos de género. Por ejemplo, como muestra el apartado de este informe sobre la mujer y la adopción de decisiones, aún falta mucho para lograr la paridad de género en la adopción de decisiones políticas. Además, la UE es un lugar de trabajo

segregado, como se muestra en el apartado sobre la mujer y la economía. Las mujeres trabajan principalmente en profesiones de la salud, el cuidado de otras personas y los servicios, mientras que en la industria predominan los trabajadores de sexo masculino. Los sectores como el energético, el transporte y el desarrollo tecnológico son muy importantes de cara al medio ambiente, pero la mano de obra es predominantemente masculina. En estos sectores, los cargos directivos y encargados de la elaboración de políticas también recaen principalmente en hombres.

Sigue sin haber mujeres en posiciones de liderazgo y adopción de decisiones políticas y empresariales, entre los propietarios de varias empresas, entre los trabajadores de este sector y en las facultades técnicas y centros de formación científica en las que se prepara a la mano de obra del futuro.

El cambio climático es uno de los asuntos medioambientales más destacados del debate mundial actual. Los aspectos de género han estado ausentes de los convenios y negociaciones pasados (hasta Bali COP13). Apenas unas pocas mujeres han logrado participar o contribuir a las políticas climáticas relativas al futuro. El porcentaje de ministras que asiste a las negociaciones sobre el clima varía entre el 15 y el 20 % (Consejo Nórdico 2009:12).

Durante la sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebrada en marzo de 2008, tuvo lugar una mesa redonda sobre género y clima. A este evento le siguió, en febrero de 2009, una conferencia nórdica sobre igualdad entre los sexos y cambio climático organizada por el Consejo Nórdico. En la conferencia se redactaron 15 recomendaciones de cara a la Conferencia de la ONU sobre Cambio Climático (COP15) que tendrá lugar en Copenhague en diciembre de 2009. Los supuestos básicos sobre la relación entre el cambio climático y el género son que las mujeres afectan al medio ambiente de forma diferente, que se ven afectadas por él de forma diferente y que existe una diferencia considerable por motivos de género en la adopción de decisiones relacionadas con el cambio climático (Consejo Nórdico 2009). Este informe indica asimismo que no existen datos ni estudios que hayan analizado los vínculos entre los patrones de comportamiento de hombres y mujeres y el cambio climático.

Sin embargo, se han realizado estudios en sectores relacionados con el clima que demuestran que los patrones de consumo y estilo de vida también difieren entre hombres y mujeres en los países ricos. La diferencia está relacionada con la división del trabajo en función del género y porque las

mujeres no tienen el mismo acceso a los recursos, a la riqueza material y al poder. En general, las mujeres tienen menores ingresos y menos tiempo de ocio y consumen menos en comparación con los hombres de su mismo entorno geográfico y social. La división del trabajo en función del género significa, por ejemplo, que las mujeres tienden a trabajar más cerca del hogar y, por lo tanto, se desplazan con menor frecuencia y en distancias más cortas. Una mayor proporción de hombres que de mujeres usa el coche particular y el avión con mucha frecuencia, mientras que las mujeres tienden a caminar y usar el transporte público. Los patrones de movilidad parecen estar determinados por la división de las tareas (Vinz 2009: 166).

Eurostat lleva desde el año 2000 publicando datos sobre el transporte. Por otra parte, la Agencia Europea de Medio Ambiente informa cada año sobre el tema en sus informes TERM. Estos datos carecen de la variable de género y no existe una información en función del género, por ejemplo, sobre la titularidad de coches o la elección del medio de transporte. En su evaluación de los aspectos relativos al género en el transporte de la UE, el proyecto TRANSGEN recoge en su informe final: «El del transporte es un sector tradicionalmente dominado por los hombres, tanto desde el punto de vista del empleo como de los valores que implica» y lo argumenta, pero a la vez se reconoce en general que este sector es especialmente sensible a los asuntos relacionados con el género.

4.11.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE

No todos los EM hablan de las acciones tomadas en relación con el objetivo estratégico de la mujer y el medio ambiente. En los informes enviados a la CEPE no existe coherencia en la forma de definir el medio ambiente ni en el modo en que este se relaciona con la mujer y el género. Se echa en falta la elaboración sistemática de informes y existe poca información sobre las acciones que realmente se han llevado a cabo. Los informes que tratan este objetivo estratégico ofrecen al lector una idea de la percepción que tiene cada EM sobre los problemas medioambientales; por ejemplo, que están relacionados con la seguridad, la gestión de residuos, el desarrollo rural, etc., según las condiciones y problemas medioambientales concretos de cada Estado miembro.

Las principales preocupaciones medioambientales para Bulgaria parecen ser los recursos hídricos y el tratamiento de los residuos. El informe recoge que las mujeres deberían contar con los medios para salvaguardar el medio ambiente, pero no se dice nada de las medidas que deben tomarse.

Lituania afirma que uno de los objetivos del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades es la integración de perspectivas de igualdad entre mujeres y hombres en la protección medioambiental y prevé la formación sobre igualdad entre los sexos para los funcionarios del Ministerio de Medio Ambiente. Asimismo, Lituania reconoce la necesidad de que la sociedad disponga de más información sobre asuntos medioambientales y considera que las ONGs de ayuda a las mujeres suponen un pilar importante para ello. En Chipre, el tema de la mujer y el medio ambiente suele recaer en organizaciones y ONGs de ayuda a las mujeres. Hungría afirma que la sensibilización medioambiental no figura entre sus prioridades, pero que la mejora de la salud y la seguridad alimentaria se consideran importantes.

Algunos EM informan de acciones realizadas en ámbitos muy diversos. España menciona los esfuerzos por incluir las perspectivas de la mujer y el género en asuntos de desarrollo rural. El Reino Unido vincula el desarrollo y el medio ambiente con el trabajo en materia de desarrollo realizado a escala internacional para hacer frente a las desigualdades del cambio climático. Bélgica presenta estadísticas sobre la paridad entre hombres y mujeres en el Departamento de Medio Ambiente y hace referencia a un proyecto de biomonitorización, iniciado en 1999, que detecta ciertas sustancias ambientales desde una perspectiva de género. La mujer es más sensible a ciertos tipos de contaminación. Suecia informa de una estrategia parecida: el Servicio de Inspección de Productos Químicos está estudiando las diferencias por razón de género en los riesgos que comportan para la salud los productos químicos. Asimismo, Suecia informa de que los asuntos de género forman parte de su estrategia de desarrollo sostenible y de que se ha puesto en marcha un nuevo proyecto con el Consejo Nacional de Vivienda, Construcciones y Planificación con el objetivo de crear métodos estratégicos que integren la perspectiva de género en el proceso de planificación urbanística.

Portugal informa de que se ha llevado a cabo un primer «*Estudio para el diagnóstico y la creación de indicadores de género en el ámbito medioambiental y territorial*» y se ha redactado una «*Guía para la transversalidad de género en materia de medio ambiente y territorio – accesibilidad y transporte* ». Los dos proyectos se realizaron en 2008 y se publicaron en 2009. Será la primera vez que se aumente la concienciación entre las entidades públicas y privadas sobre el efecto que este tema puede tener sobre la cuestión de género y sobre la necesidad de realizar una intervención que tenga en cuenta los aspectos ligados al género en esta área.

Finlandia informa de la participación activa de mujeres en el desarrollo de métodos de trabajo participativos e interactivos en el marco de la Ley de Uso del Suelo del año 2000. Como parte del Plan Nacional de Acción para la Igualdad de Género 2008-2011, la persona titular de cada ministerio finés debe crear un grupo de trabajo sobre igualdad entre hombres y mujeres y evaluar el impacto de género que tienen las principales actuaciones de su ministerio. Por ejemplo, el Ministerio de Agricultura y Bosques analiza los aspectos de género del Programa Nacional de Bosques, el Ministerio de Transporte y Comunicaciones evalúa los aspectos de género de la reforma de la normativa sobre transporte público, etc.

Referencias

CARLSSON-KANYAMA ANNIKA y ANNA-LISA LINDÉN (2007): «Energy efficiency in residences—Challenges for women and men in the North», *Energy Policy*, 35 (4):2163-2172.

GOVER, SHALINI, MINU HEMMATI y CLARE FLENLEY (1999): *Gender and Sustainable Consumption. Bridging Policy Gaps in the Context of Chapter 4, Agenda 21*

«Changing Consumption and Production Patterns», informe enviado a CSD-7, www.minuhemmati.net/publi/gender_consumption_report_1999.pdf.

Informe del Consejo Nórdico (2009): *Gender and Climate Changes*, Consejo Nórdico.

JOHNSSON-LATHAM, GERD (2007): *A study on gender equality as a prerequisite for sustainable development*, informe al Consejo Asesor de Medio Ambiente, Suecia 2007:2.

SCHULTZ, IRMGARD (1999): „Eine feministische Kritik an der Studie Zukunftsfähiges Deutschland. Statt einer ausschließlich zielorientierten Konzeptualisierung erfordert nachhaltige Entwicklung eine prozessorientierte Konzeptualisierung", pp. 99–110 en I. WELLER, E. HOFFMAN y S. HOFMEISTER (ed.): *Nachhaltigkeit und Feminismus: Neue Perspektiven – Alte Blockaden*. Bielefeld: Kleine Verlag.

TRANSGEN (2007): *Gender Minstreaming European Transport Research and Policies, Building the Knowledge Base and Mapping Good Practice*, Universidad de Copenhague, Coordinación de Estudios de Género.

WACKERNAGEL *et al.* (2006): «The Ecological Footprint of cities and regions; Comparing resource availability with resource demand»; *Environment and Urbanization*, 18(1): 103–112.

VINZ, DAGMAR (2009): «Gender and Sustainable Consumption. A German Environmental Perspective», *European Journal of Women's Studies*, 16 (2): 159-179.

www.footprintnetwork.org

4.12. La niña (L)

4.12.1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción

Con la creación de la Plataforma de Acción de Beijing, «la niña» quedó fijada como esfera de especial preocupación L y se asoció a nueve objetivos estratégicos:

- L.1. Eliminación de todas las formas de discriminación contra la niña.
- L.2. Eliminar las actitudes y las prácticas culturales que perjudican a las niñas.
- L.3. Promover y proteger los derechos de la niña e intensificar la conciencia de sus necesidades y su potencial.
- L.4. Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y en la formación profesional.
- L.5. Eliminar la discriminación contra las niñas en el ámbito de la salud y la nutrición.
- L.6. Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan.
- L.7. Erradicar la violencia contra las niñas.
- L.8. Fomentar la conciencia de las niñas y su participación en la vida social, económica y política.
- L.9. Fortalecer la función de la familia en cuanto a mejorar la condición de las niñas.

4.12.2. Disponibilidad y relevancia de los indicadores en el ámbito de la UE

La Presidencia eslovena preparó un informe y el Consejo eligió en junio de 2008 tres indicadores que debían usarse en el seguimiento de los avances en esta área:

- Indicador 1. Educación sexual y sobre relaciones interpersonales: parámetros de educación relacionada con la sexualidad en el ámbito escolar (primaria y secundaria).
- Indicador 2. Imagen corporal: insatisfacción de niños y niñas con su cuerpo.

- Indicador 3. Logros educativos: comparación de los resultados obtenidos por estudiantes de 15 años en matemáticas y ciencias y la proporción de chicas cursando estudios terciarios en el ámbito de las ciencias, las matemáticas y la informática y en el ámbito de la formación del profesorado y de las ciencias de la educación.

A la hora de desarrollar estos indicadores prevalecieron ámbitos de salud reproductiva y sexual, educación y actitudes y prácticas culturales frente a otros como la trata de menores, la violencia y la explotación sexual o las niñas en los conflictos armados. Los indicadores constan de información cualitativa y cuantitativa con el fin de combinar diversas estadísticas de modo que se consigan un análisis y una interpretación cualitativos de la condición de las niñas.

En la PA de Beijing, las actitudes y prácticas perjudiciales dirigidas a las niñas, como la discriminación, la violencia y la explotación son ámbitos clave. En los indicadores para toda la UE se prestó menos atención a estas cuestiones. El primer indicador se basa, entre otros, en el supuesto de que las niñas bien informadas, conscientes de su identidad y autónomas tienen más probabilidades de enfrentarse a quienes intentan abusar sexualmente de ellas y están más preparadas para reconocer los peligros de la explotación y los delitos sexuales.

Además, se aduce que las niñas pobres procedentes de familias pobres están peor informadas, tienen un menor acceso a los servicios y programas de salud y se convierten en madres muy jóvenes con mayor frecuencia. En palabras del informe esloveno: «esta perspectiva de la feminización de la pobreza es otro argumento importante a favor de hacer hincapié en la función preventiva de la salud sexual y reproductiva. Por su parte, el segundo indicador, relativo al cuerpo y a la imagen de uno mismo, pretende tratar el problema de la mala imagen que las niñas (y los niños) tienen de sí mismas. Se basa en la suposición de que las niñas interiorizan las actitudes socioculturales y las tratan como imperativos autoimpuestos sobre sus propios cuerpos y su propia sexualidad. El indicador sobre logros educativos se centra en la elección de profesión por parte de chicas y mujeres jóvenes y demuestra la escasa representación de chicas en ciertos ámbitos formativos.

4.12.3. Tendencias derivadas de los datos a escala europea

Indicador 1. Se basa en el estudio de la Federación Internacional de Planificación de la Familia (FIPF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre educación sexual en Europa[35], así como en datos del Estudio sobre las Conductas Saludables de los Jóvenes Escolarizados (HBSC)[36]. Como se indica en el informe de Presidencia de Eslovenia, la educación sexual en la escuela es obligatoria en la mayoría de los Estados miembros de la UE. De los 24 países que participaron en el estudio de la IPPF y la OMS sobre educación sexual, 17 la han hecho obligatoria. El primer país fue Suecia (1955) y el último, Irlanda (2003). En Bulgaria, Chipre, España, Italia, Polonia y el Reino Unido la educación sexual no es obligatoria.

En el informe de la Presidencia eslovena de 2008 puede encontrarse la información más reciente sobre los contenidos, métodos didácticos y otros asuntos relacionados con la educación sexual. Según dicho informe, la educación sexual varía sustancialmente en diversos aspectos entre los distintos Estados miembros. Por ejemplo, en algunos países se introduce a los niños en el tema a la edad de cinco o seis años, mientras que en otros no se hace hasta la edad de 14. En algunos países, el tema se presenta en el marco de las asignaturas tradicionales, mientras que en otros la educación sexual constituye una asignatura en sí misma. En algunos países, la educación sexual está normalizada por los ministerios de educación o de salud, mientras que en otros son los propios profesores los encargados de elegir el enfoque, seleccionar los temas y métodos y fijar la programación. La educación sexual difiere también en los contenidos. Puede incluir únicamente datos biológicos o fisiológicos por un lado y creencias religiosas por otro, o bien presentarse de forma compleja, integrando asuntos como la igualdad entre mujeres y hombres, la imagen de sí mismo y la orientación sexual.

Indicador 2. Se basa en las bases de datos del Estudio sobre las Conductas Saludables de los Jóvenes Escolarizados (HBSC)[37]. Las bases de datos contienen información sobre la satisfacción de chicos y chicas con sus cuerpos a los 11, 13 y 15 años de edad. Los datos del estudio HBSC realizado en 2005-2006 muestran que, excepto en Hungría, en todos los países la insatisfacción de las chicas con su propio cuerpo aumenta con el tiempo. En 20 países al menos el 40 % de las niñas de 15 años piensa que está «demasiado gorda». Esta tendencia aumenta en países del norte y el

35 http://www.epha.org/
36 htpp://www.hbsc.org/
37 http://www.hbsc.org/

oeste de Europa. Entre los chicos, suelen ser menos los que se muestran insatisfechos con su cuerpo y el mayor grado de insatisfacción se encuentra entre los chicos de 13 años. En todos los países y grupos de edad las chicas manifiestan sentirse «demasiado gordas» con mayor frecuencia que los chicos. Las diferencias aumentan con la edad, hasta llegar a una diferencia del 35 % entre chicas y chicos a la edad de 15 años (figuras 4.12.1; 4.12.2 y 4.12.3). En todos los grupos de edad, la mayor diferencia se encuentra en Polonia.

En relación con la evolución de los datos, cabe destacar que las diferencias entre los datos del HBSC de 2001-2002 y el de 2005-2006 indican que en 14 EM se produjo un descenso de la insatisfacción de las niñas de 15 años con su cuerpo, en 9 EM se produjo un aumento y en 2 se mantuvo aproximadamente igual (tabla 4.12.1).[38] En el caso de los chicos, el patrón parece ser algo distinto en este periodo. No obstante, conviene interpretar estos datos con cautela, ya que algunos cambios son pequeños y resulta difícil evaluar tendencias con tan solo dos puntos de medición. Hacen falta más datos para sacar conclusiones sobre cambios significativos desde el punto de vista estadístico y sobre lo que esas posibles diferencias en la insatisfacción con el propio cuerpo suponen realmente para la salud, el bienestar y la imagen que las niñas tienen de sí mismas. Por otra parte, queda por investigar la forma en que los posibles cambios pueden estar relacionados con los cambios en la salud de chicas y chicos (por ejemplo, el sobrepeso según el IMC) o con las imágenes culturales de chicas y chicos (por ejemplo, en los medios de comunicación).

Indicador 3. Se estructura en relación con dos bases de datos. El rendimiento de las chicas en matemáticas y ciencias se presenta en el estudio PISA 2006 de la OCDE.[39] La proporción de chicas en los distintos ámbitos de la educación terciaria (CINE 5-6) puede encontrarse en la encuesta Eurostat correspondiente a 2006. El estudio PISA de 2006 indica que, en matemáticas, los resultados de las chicas son inferiores en todos los países excepto en Bulgaria. En Estonia y Lituania las diferencias son pequeñas, de uno y dos puntos, respectivamente; mientras que las diferencias en Austria y Alemania son de 23 y 20 puntos, respectivamente (tabla 4.12.2). En cuanto a las ciencias, las diferencias entre los resultados de las chicas y los chicos son menos pronunciadas. En 8 países, las chicas obtienen mejores resultados que los chicos, mientras que en 16 países ocurre lo contrario. En un país (IE) no se hallaron diferencias entre chicas y chicos. En Bulgaria y Grecia,

[38] Se hacen comparaciones cuando existen datos para ambos momentos de medición, es decir, para 25 de los 30 países. Solo existen datos para Inglaterra, Escocia y Gales por separado y para Bélgica (francés) y Bélgica (flamenco) por separado.

[39] http://www.pisa.oecd.org/

los resultados de las chicas superan en más de 10 puntos a los de los chicos, mientras que en el Reino Unido esos 10 puntos de ventaja son para los chicos. En Bélgica, Irlanda y Suecia las diferencias de rendimiento son mínimas. Para analizar la evolución, los resultados del estudio PISA 2006 solo pueden compararse con el estudio PISA 2003. Puesto que solo se incluyen dos puntos de datos, las posibles conclusiones deben interpretarse con cautela. En general, no se produjeron cambios en el rendimiento matemático ni en la ventaja de los chicos respecto a las chicas entre el PISA 2003 y el PISA 2006 (OCDE 2006).

Por lo que respecta a la proporción de chicas cursando estudios terciarios en el ámbito de las ciencias, las matemáticas y la informática y en el ámbito de la formación del profesorado y las ciencias de la educación, la proporción para el primer grupo de estudios es inferior al 50 % en todos los países excepto en Rumanía, Italia y Portugal, pero supera el 30 % en todos los países excepto en los Países Bajos, donde solo el 16 % de los estudiantes de ciencias, matemáticas e informática son mujeres. En todos los países, la proporción de mujeres en la formación del profesorado y las ciencias de la educación es muy elevada. La más baja se sitúa en Bulgaria y Alemania, con un 68 y un 69 %, respectivamente, mientras que la más alta se encuentra en Estonia con un 90 %. La diferencia más pronunciada entre el número de chicos y chicas se halla en la formación del profesorado y las ciencias de la educación. La proporción de mujeres que estudian ciencias, matemáticas o informática supera el 30 % en todos los países excepto en los Países Bajos. La proporción de hombres que estudian formación del profesorado o ciencias de la educación es inferior al 30 % en todos los países excepto en Bulgaria y Alemania. Si comparamos estos datos con las cifras de 2001 se observa que la proporción de chicas que cursan estudios de ciencias, matemáticas o informática muestra una tendencia a la baja más que a la alta, y que la proporción de chicas que cursan ciencias de la educación y formación del profesorado muestra una tendencia a la alta más que a la baja (tabla 4.12.3). Como ya hemos dicho, conviene interpretar estos datos con cautela, ya que algunos cambios son pequeños y resulta difícil evaluar tendencias con tan solo dos puntos de medición.

4.12.4. Tendencias destacadas en los informes de los Estados miembros a la CEPE

En el trabajo de preparación de los indicadores para toda la UE sobre las niñas se hace hincapié en que la condición de la niña está relacionada tanto con la condición de los niños en general como con la condición de las mujeres en general. Por consiguiente, es importante distinguir entre la condición

y las oportunidades de las niñas y las de las mujeres y los niños en general, ya que las niñas se ven sometidas a la represión de la sociedad por partida doble: por su edad y por su género.

Hasta ahora, esta perspectiva sobre las niñas parece haber tenido poco efecto en la estrategia de la UE. La revisión hecha por la Presidencia eslovena (en 2008) del texto sobre la niña en la UE muestra pocos documentos dedicados exclusivamente al problema y a la situación de las niñas comunitarias. Además, la mayoría de los documentos adoptados a nivel de la UE afectan a la condición y a la situación de los niños en general. Se aduce por tanto que debería prestarse más atención en el futuro a la situación de las niñas y que deberían elaborarse más documentos que traten el tema de las niñas por separado.

Los informes de los Estados miembros a la CEPE también causa cierta preocupación. De los 25 informes a la CEPE remitidos a tiempo para el informe Beijing +15, en ocho faltaba un apartado específico sobre las niñas y dos proporcionaron solamente una información mínima (como referencias a otros documentos remitidos a la ONU). Además, de los 15 informes que incluyen un apartado específico sobre las niñas, cuatro describen medidas destinadas a los niños en general (recalcando en ocasiones el principio de no discriminación) y otros cuatro describen medidas no sexistas, complementadas por alguna actuación dirigida a combatir la mutilación genital femenina (MGF). Eso significa que tan solo siete informes enviados a la CEPE incluyen apartados en los que se describen con un mínimo de detalle medidas dirigidas de forma explícita a las niñas, además de acciones contra la MGF. Conviene destacar que la información específica sobre las niñas suele encontrarse en los informes de los Estados miembros que se centran en niños y niñas pertenecientes a minorías étnicas, mientras que las medidas dirigidas a la infancia en general suelen tratarse de forma no sexista.

Dos temas que se encuentran claramente entre las prioridades políticas de los Estados miembros y entre los temas más tratados en sus informes son la MGF y la violencia contra los niños. Por lo que respecta a la MGF, ocho informes incluyen medidas como los planes de acción nacionales (AT en 2008, PT en 2009)) y las reformas jurídicas (UK en 2003, LU en 2008), en ocasiones como parte de la descripción de las medidas destinadas a combatir la violencia contra la mujer (ES). En el caso de la violencia se tratan varias formas de violencia, además de la MGF. Una de ellas es el matrimonio forzado. Entre 2004 y 2009 al menos cinco EM han introducido leyes contra esta forma de violencia, y en al menos otro EM se está debatiendo actualmente una reforma en este sentido. En

los informes remitidos a la CEPE se mencionan también algunos casos de violencia por cuestiones de honor.

Según los informes, la forma más habitual de violencia cometida contra los niños es la violencia sexual, ya sea como prostitución o trata de menores, o en relación con Internet (seguridad en la Red o acoso sexual a través de Internet). Internet es un foro en el que los menores en general y las niñas en particular pueden expresarse libremente; pero está claro que la explotación sexual de los menores a través de Internet supone una gran preocupación para los EM. Como ya se indicó en el apartado anterior, la mayoría de los países que afirman haber progresado en esta área no menciona explícitamente que estas medidas estén pensadas para mejorar la situación de las niñas en particular. La única excepción a esta norma es el informe de España, que, entre otras cosas, cita estadísticas que indican que al menos nueve de cada diez víctimas de la trata de menores son niñas.

En relación con los indicadores adoptados por la UE, pueden encontrarse algunos ejemplos en los que los informes de los EM incluyen información sobre la educación sexual (LT), la imagen corporal (DK, LU) o la educación. Un ejemplo de esto último es el informe de Austria sobre un día especial para chicas en el que diversos organismos públicos nacionales permiten a las chicas familiarizarse con nuevas opciones formativas en trabajos y profesiones con vocación de futuro y no tradicionales. En Alemania, desde 2001, se invita a las empresas técnicas, empresas con departamentos técnicos e instalaciones para la formación de técnicos, universidades y centros de investigación a que organicen jornadas de puertas abiertas para chicas cada 4 de abril. Sin embargo, la tendencia general de los EM es la de no proporcionar información relacionada con los indicadores para toda la UE. La información cuantitativa recopilada a través de distintas bases de datos y estudios no se ve por tanto complementada con más información proporcionada en los informes para la CEPE.

Algunos EM informan de medidas destinadas específicamente a chicas pertenecientes a minorías étnicas. En Bulgaria, la Estrategia Nacional sobre la Infancia presta atención al hecho de que, en algunas regiones y grupos étnicos, las niñas participan desde temprana edad en las labores domésticas y el cuidado de los hermanos y hermanas más pequeños a costa del tiempo que deberían emplear en su formación. Otro tema tratado es el de los matrimonios prematuros. Otro ejemplo del reconocimiento de la diversidad es el de Bélgica, donde el gobierno flamenco ha financiado estudios sobre el menor bienestar general de las chicas lesbianas y bisexuales, como consecuencia

de los cuales se ha lanzado una campaña de sensibilización para aumentar la tolerancia hacia las personas lesbianas, gays y bisexuales. En Portugal se ha llevado a cabo el primer estudio importante sobre discriminación por razones de orientación e identidad sexual con el objetivo de encontrar, a través de una percepción más amplia del fenómeno, soluciones futuras para luchar contra esta forma de discriminación.

Referencias

Council Conclusions May 2008 + Annex (The Girl Child)

OCDE (2006): *PISA 2006. Science competencies for tomorrow's world. Volume 1. Analysis.* OCDE.

Statistics Sweden (2009b): *Uppdatering av statistik inför rapportering av Peking + 1, del 2. Redovisning av ett uppdrag från Intergations- och jämställdhetsdepartementet*; Örebro: Statistics Sweden.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS EUROPA (2008): *Inequalities in young people's health, health behaviour in school aged children. International report from the 2005/2006 survey*.

V CONCLUSIONES RELATIVAS A LAS DOCE ESFERAS DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN

5.1. La mujer y la pobreza (A)

En los últimos 20 años han aumentado la desigualdad de los ingresos y la pobreza. Se ha producido un cambio en la pobreza: los menores y los jóvenes tienen actualmente más probabilidades de ser pobres que la población en su conjunto. Las mujeres son más vulnerables a la pobreza de ingresos que los hombres, especialmente en el caso de las madres solteras (una categoría que ha aumentado considerablemente), las ancianas, las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas, las desempleadas de larga duración y las mujeres inactivas.

La división sexista del trabajo en las familias afecta directamente al acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral. El reparto desigual del trabajo en las familias, junto con las continuas desigualdades y discriminaciones por razón de género que se producen en el mercado laboral, afectan gravemente a la pobreza de las mujeres, incluidos los derechos a la protección social.

El empleo es un factor clave para la inclusión social y supone el medio más importante para escapar de la pobreza. Tener un empleo y un sueldo es fundamental para la independencia económica de mujeres y hombres, pero también lo es el acceso en igualdad de condiciones al sistema de seguridad social y tener y controlar un patrimonio como pueden ser un terreno o una vivienda. A la vista del aumento de las diferencias de ingresos y pobreza, especialmente en ciertas categorías, y de la crisis económica y financiera, se hacen necesarios esfuerzos adicionales para impulsar de forma decisiva la erradicación de la pobreza antes de 2010.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

Los EM y la Comisión Europea se han comprometido a impulsar de forma definitiva la erradicación de la pobreza antes de 2010, teniendo en cuenta que la construcción de una Unión Europea más inclusiva es un elemento fundamental para lograr el objetivo estratégico de conseguir, en diez años, un crecimiento económico continuado, más y mejores trabajos y una mayor cohesión social, según se recogió en la Estrategia de Lisboa (2000). En marzo de 2002, el Consejo Europeo invitó a los EM a fijar objetivos para reducir de forma considerable el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social.

Cuando el Consejo de la Unión Europea acordó los indicadores, en mayo de 2007, animó a los EM y a la Comisión a poner en marcha estudios sobre la pobreza de las mujeres y los hombres en todos los contextos relevantes, incluidas, donde se estimara relevante, la procedencia inmigrante o étnica y la ubicación urbana o rural, con el fin de elaborar políticas destinadas a promover la inclusión social y profesional.

Asimismo instó a los Estados miembros y a la Comisión a que siguieran desarrollando capacidad estadística en la UE, en el contexto del proceso del MAC (método abierto de coordinación) sobre protección social e inclusión social que se centra en las personas en hogares, para tratar la naturaleza de género de la pobreza y controlar el efecto que las políticas tienen tanto en las mujeres como en los hombres.

Además, invitó a los EM a fomentar el análisis en profundidad desde una perspectiva de género de los datos ya existentes, así como de los estudios, indicadores y metodología sobre el tema del género y la pobreza, garantizando de este modo que las políticas destinadas a combatir la pobreza y facilitar la inclusión social tomen en cuenta la igualdad entre los sexos.

5.2. Educación y capacitación de la mujer (B)

Hace mucho que se considera la educación como un vehículo fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres y el nivel educativo de las mujeres ha aumentado considerablemente en las últimas décadas. Hoy día, las chicas y mujeres jóvenes eligen la educación superior, se gradúan antes que los hombres, permanecen en la escuela hasta completarla y con frecuencia superan los resultados los chicos en general. Actualmente, las chicas y las mujeres alcanzan en general niveles educativos superiores a los hombres y eligen entre una mayor variedad de ámbitos científicos que los hombres. Las mujeres predominan en el nivel CINE 5a en cinco campos, mientras que los hombres lo hacen en dos. Entre los doctorados, las mujeres son mayoría en cinco EM y les falta muy poco para ser el 50 % en muchos países, pero a nivel de la UE27, los hombres son mayoría; en todos los países de la UE existe un patrón en el que los hombres (68 %) superan en número a las mujeres (32 %) en la educación superior en matemáticas, ciencias y disciplinas técnicas.

En todos los países de la UE la tasa de empleo de mujeres y hombres aumenta a medida que se mejora el nivel educativo alcanzado. En la mayoría de los países, las tasas de empleo de las mujeres con educación superior son mejores que las de los hombres con una educación básica. Aunque la mayoría de las mujeres están muy bien preparadas, no se las aprovecha al máximo como recurso en el mercado laboral.

En general, las mujeres han obtenido un mayor nivel educativo que los hombres en la educación terciaria; sin embargo, las mujeres siguen contando con una escasa representación en los niveles superiores de la vida académica y profesional. A pesar de que el 42 % de las personas que se inician en la profesión educativa son mujeres, tan solo el 15 % de los puestos de los niveles superiores está ocupado por ellas.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

A la hora de establecer los indicadores en mayo de 2007, el Consejo de la Unión Europea instó a los EM a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y a incorporar la transversalidad de género en sus políticas educativas y formativas a todos los niveles, incluyendo medidas para garantizar la igualdad de acceso y participación para hombres y mujeres, un entorno educativo sensible al género y contenidos educativos imparciales.

El Consejo instó asimismo a los EM a eliminar todas las formas de discriminación directa o indirecta en la educación y la formación, en las instituciones académicas y en todas las normativas relativas al desarrollo educativo o académico, así como en el empleo.

El Consejo instó también a los EM a tomar medidas específicas para incorporar la transversalidad de género de género en la creación de políticas destinadas a integrar a las niñas y mujeres inmigrantes, así como a los niños y hombres inmigrantes, en el sistema educativo, con el fin de superar los estereotipos sexistas.

5.3. La mujer y la salud (C)

Las desigualdades entre los sexos en el ámbito de la salud siguen siendo un problema persistente en los Estados miembros de la UE. En muchos EM se han puesto en marcha programas preventivos dedicados a aspectos relacionados con la salud de la mujer. Pero también surgen nuevos retos a los que hacer frente. Actualmente existen pruebas contundentes de que la violencia contra la mujer está relacionada con problemas de salud de diversa índole. Debe tenerse esto en cuenta a la hora de perfilar los problemas de salud de las mujeres y compararlos con los de los hombres, ya que de lo contrario este aspecto de la salud de la mujer seguirá estando oculto y los esfuerzos de diagnóstico y tratamiento serán ineficaces o contraproducentes en este sentido.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

En junio de 2006 el Consejo de la Unión Europea estableció los indicadores e invitó a los EM y a la Comisión a tomar las medidas necesarias para garantizar la integración de una perspectiva de género en las políticas sanitarias. Además hizo un llamamiento a los gobiernos para que promovieran la investigación sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la salud.

5.4. La violencia contra la mujer (D)

Los informes enviados a la CEPE indican claramente que muchos de los EM intentan conseguir una estrategia coordinada para luchar contra la violencia sobre las mujeres y que al menos la mitad de ellos han desarrollado estrategias o planes de acción nacionales al respecto. Se observa un desarrollo continuado de políticas, en especial en lo que se refiere a la tipificación como delito de la violencia contra la mujer y en la protección y el apoyo a las víctimas, pero preocupa la falta de un

esfuerzo concentrado para evaluar las políticas y la práctica que garantice la correcta aplicación de las medidas.

Parece existir un reconocimiento cada vez mayor entre los EM de la diversidad, tanto de las formas de violencia contra la mujer como de las mujeres que sufren violencia. Por otra parte, hace falta seguir trabajando para que los EM combatan de forma sistemática todas las formas de violencia contra la mujer que se mencionan en la Plataforma de Acción de Beijing.

Otro desafío es el desarrollo de medidas integrales para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer. Siguen existiendo dificultades para coordinar la labor de protección y apoyo a las víctimas con, por ejemplo, la protección del menor, los procedimientos del derecho de familia o las prácticas sobre la inmigración y la solicitud de asilo, lo que da lugar con frecuencia a resultados contradictorios y a la falta de prácticas en las que se de prioridad a la seguridad. En consecuencia, aún queda trabajo por hacer para crear una estrategia integral contra la violencia sobre la mujer que sea válida para todos los ámbitos políticos y piense siempre en la víctima y en su seguridad.

Los informes remitidos a la CEPE muestran que el compromiso por combatir la violencia contra la mujer incluye el tráfico de mujeres. La mayoría de los EM informan de medidas para combatir el tráfico de mujeres y ayudar a quienes sufren violencia bajo las formas de la prostitución o del tráfico. Los EM de Europa central y del este informan en general de avances en esta área. En el futuro habrá que asegurarse de que el seguimiento proporciona información que permita tener una perspectiva general del grado en que los EM han aplicado el Protocolo de Palermo y el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

Es fundamental disponer de estadísticas sobre todas las formas de violencia contra la mujer para seguir el grado de consecución de los tres objetivos estratégicos relativos a la violencia contra la mujer fijados en el PA de Beijing. En 2002, cuando se desarrollaron los primeros indicadores de la UE para el seguimiento de esta esfera de especial preocupación, el Consejo animó a los EM a estudiar la posibilidad de desarrollar procedimientos para la recopilación de datos con el fin de garantizar que pudieran elaborarse tales estadísticas de forma regular sobre los indicadores propuestos y, en cuanto a los indicadores cualitativos, de modo que pudieran llevarse a cabo análisis periódicos.

En el seguimiento a 10 años de la plataforma de Beijing, se observó también que los datos existentes no ofrecían una perspectiva completa de la situación a nivel de la UE. Además, el informe concluyó que en la UE la correcta recopilación de datos y la elaboración de estadísticas sigue siendo un escollo de cara a identificar el alcance del problema y vigilar el grado en que las acciones preventivas han resultado eficaces.

En 2004, el Consejo volvió a animar a los EM a mejorar la recopilación y divulgación de datos oportunos, fiables y comparables. El seguimiento realizado a 15 años indica que la situación es aproximadamente la misma que en 2002 y 2004. Un tema clave para continuar la labor en este ámbito consiste por tanto en garantizar que la base de datos de Eurostat incluya en un futuro próximo estadísticas oportunas, fiables y comparables sobre distintos aspectos de la violencia contra la mujer, incluidos los datos sobre el acoso sexual y la trata de mujeres.

5.5. La mujer y los conflictos armados (E)

Las mujeres se ven afectadas por los conflictos armados de diversas maneras. Los conflictos contemporáneos afectan en especial a la población civil y las mujeres constituyen «objetivos estratégicos», a veces a gran escala, como ocurre con las violaciones en grupo empleadas como táctica de guerra y la «limpieza étnica». Muchas mujeres y niñas se convierten también en las esclavas domésticas y sexuales de los combatientes.

Pero las mujeres deberían ser parte activa de todas las fases de los conflictos, en especial de los procesos de paz y reconstrucción. La igualdad de derechos y una mayor participación en todos los niveles de responsabilidad de las mujeres y de las organizaciones de ayuda a las mujeres son a la vez objetivos fundamentales y medios para prevenir y resolver conflictos y promover una cultura de paz.

La Presidencia francesa hizo las siguientes observaciones basándose en el estudio de 2008:

- «La mujer y los conflictos armados» no es un tema específico en política exterior ni de desarrollo, sino que se trata a distintos niveles del gobierno.
- Suele haber una mala coordinación entre estos distintos niveles del gobierno. Los EM no tienen una estrategia integral para incorporar el tema a su política exterior y de desarrollo.

- Se observa la incorporación de una perspectiva de género en la formación del personal con funciones en este sentido, pero no tanto en la aplicación de acciones sobre el terreno o en la recepción de refugiados y solicitantes de asilo.
- Por lo general, las mujeres tienen una escasa representación en los órganos encargados de la adopción de decisiones en este ámbito.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

Cuando en diciembre de 2008 el Consejo de la Unión Europea estableció los indicadores, también animó a todos los EM a elaborar planes de acción u otras medidas para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU e instó a los EM y a la Comisión Europea a prestar especial atención a las necesidades específicas de las mujeres y a integrar la perspectiva de género en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, desde el punto de vista de la igualdad entre los sexos, al planificar, aplicar y evaluar todas las políticas, programas y medidas destinados a la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz y la reconstrucción tras un conflicto.

5.6. La mujer y la economía (F)

Todos los padres y madres trabajadores tienen derecho a al menos tres meses de excedencia sin derecho a sueldo por el nacimiento de un hijo. En varios EM se han introducido medidas destinadas a mejorar el derecho o el número de solicitudes de los permisos por paternidad; sin embargo, el número de solicitudes realizado por mujeres es mucho mayor que el de los hombres en todos los países, lo que significa que los permisos parentales no siempre benefician a la igualdad entre hombres y mujeres. Los largos periodos por permisos parentales, si solo los usan las madres, pueden reducir la población activa femenina y perjudicar el futuro profesional y los ingresos de las mujeres.

Los EM se han comprometido a mejorar la disponibilidad de guarderías y centros de enseñanza infantil. En muchos países, una proporción grande de guarderías funciona solo a tiempo parcial y los horarios de apertura no siempre son compatibles con el trabajo, en especial con el trabajo a jornada completa. Por lo que respecta al cuidado de ancianos, las instituciones apenas proporcionan este servicio. Esto afecta a la igualdad entre hombres y mujeres, ya que la mayoría de las personas

ancianas son mujeres y también son estas en su mayoría quienes cuidan de las personas ancianas en el hogar.

El trabajo y la familia están cambiando. En la mayoría de los países, las mujeres han entrado en el mundo del trabajo remunerado, pero en general este cambio no ha ido acompañado de la asunción por parte de los hombres de responsabilidades en las labores domésticas o el cuidado de la familia. Los estudios sobre el empleo del tiempo confirman el reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado. En la mayoría de los países, por término medio, el «tiempo comprometido» es mayor para las mujeres que para los hombres. Esto parece ocurrir especialmente en los nuevos EM y parece estar relacionado con las largas jornadas de las mujeres en los trabajos remunerados.

El trabajo no remunerado dedicado a tareas de cuidado es uno de los mayores obstáculos para la igualdad entre mujeres y hombres y afecta a la capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres. En toda la UE, los hombres suelen tener jornadas más largas en empleos remunerados, mientras que las mujeres tienen jornadas más cortas en empleos remunerados. Esto es a la vez causa y efecto de los estereotipos sobre el papel del hombre como sostén de la familia y el papel de la mujer como cuidadora, lo que refuerza las divisiones existentes en el trabajo.

En los últimos años se han logrado avances en el ámbito laboral. Han aumentado las tasas de empleo de las mujeres, acercando de este modo a la UE a los objetivos fijados en Lisboa. El desempleo ha descendido considerablemente y la tasa de empleo en general crece a buen ritmo. Sin embargo, las perspectivas económicas han cambiado de forma notoria debido a la crisis económica y financiera.

Aunque se aprecia que las instituciones europeas y los EM han aumentado sus esfuerzos por promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y animar a los padres a tomar mayores responsabilidades en el cuidado de los hijos, siguen existiendo diferencias por motivos de género. Las mujeres se enfrentan de forma sistemática a obstáculos en casi todos los aspectos laborales, desde la existencia o no de un trabajo remunerado, el trabajo a jornada completa o parcial, el tipo de empleo que se les ofrece o del que se las excluye, la disponibilidad de guarderías, sus salarios, prestaciones y condiciones laborales, la desigualdad de los derechos a

pensión... La discriminación es más marcada en el caso de las mujeres que presentan una desventaja añadida, como la raza, la pertenencia a un grupo étnico o indígena o una discapacidad.

Las diferencias en los salarios siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre mujeres y hombres, lo que resulta decepcionante a la vista de los logros educativos obtenidos por las mujeres y la desaparición gradual de las desigualdades por motivos de género en la experiencia laboral acumulada. Son varios los factores que contribuyen a estas desigualdades y resulta difícil distinguir entre las diferencias en los salarios debidas a las distintas características del mercado laboral y las debidas a una discriminación directa o indirecta, como las diferencias en la evaluación del trabajo en sectores y ocupaciones dominados por hombres o mujeres.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

En diciembre de 2008 el Consejo de la Unión Europea estableció los indicadores relativos a la reconciliación del trabajo y la vida familiar e hizo un llamamiento a los EM a continuar tomando las medidas necesarias para animar a los hombres a compartir las responsabilidades familiares y domésticas con las mujeres en igualdad de condiciones.

Además, el Consejo animó a las empresas a adoptar medidas favorables a la familia y a tomar en cuenta en la organización de los horarios de trabajo la necesidad de reconciliar vida laboral y familiar, así como a considerar la igualdad entre hombres y mujeres en los planes de permisos por motivos familiares y en las implicaciones del trabajo a jornada parcial para los hombres y las mujeres, respectivamente, con el fin de evitar los posibles efectos negativos que puedan tener, entre otros, en el empleo de la mujer.

5.7. La mujer en el ejercicio de poder y la adopción de decisiones (G)

Conviene destacar los esfuerzos realizados y los considerables avances conseguidos en la mayoría de los EM por aumentar la participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones desde 2003. La situación varía considerablemente entre los distintos países, los distintos órganos decisorios (incluidos los organismos electos, gubernamentales y empresariales) y entre los distintos niveles de adopción de decisiones (nacional, regional, local y UE). Así, aún queda mucho por hacer para mejorar la representación total de las mujeres en la adopción de decisiones en toda la Unión.

En los últimos años se ha añadido a la lista de preocupaciones políticas la escasa representación de los grupos minoritarios en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. La mayor diversidad de inmigrantes, el número cada vez mayor de nacionalizaciones y la mayor proporción de descendientes en segunda generación de inmigrantes en muchos EM, marcan el cambio de composición de la población y la necesidad de reparar el desequilibrio si se desea fomentar que los organismos electos sean representativos desde el punto de vista demográfico. En relación con el género, es además necesario que se tome en consideración el tema de las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas en la adopción de decisiones. En este sentido es fundamental tratar dos asuntos: primero, el grado en que los órganos decisorios representan a los grupos minoritarios y, segundo, el grado en que los órganos decisorios representan a las mujeres, incluidas las mujeres pertenecientes a minorías.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

En una revisión de los indicadores sobre la adopción de decisiones políticas realizada en mayo de 2008, el Consejo de la Unión Europea animó también a los gobiernos, a los partidos políticos y a los agentes sociales a seguir desarrollando y aplicando medidas eficaces para aumentar la implicación y participación de la mujer en la adopción de decisiones y el liderazgo, incluidos planes de formación y tutoría y otras iniciativas para animar a las mujeres a participar en los procesos políticos.

También son necesarios estudios cuantitativos y cualitativos sobre el resultado de las estrategias puestas en marcha en los EM, incluidas las acciones positivas como las cuotas de género. Deberían promoverse el intercambio y la divulgación de las buenas prácticas.

5.8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer (H)

Cada vez son más los EM que cuentan tanto con un ministro o ministra responsable de la igualdad entre mujeres y hombres como con organismos, unidades o departamentos dedicados al tema y situados a un alto nivel dentro del gobierno. La responsabilidad, la categoría y el departamento del que dependen estos organismos varían enormemente entre los distintos EM y sigue siendo necesario mejorar la categoría de estos organismos para llevar la igualdad entre mujeres y hombres a lo más alto de las prioridades políticas.

Se observa una tendencia a sustituir los organismos autónomos de protección contra la discriminación por razones de sexo por otros de protección contra diversas formas de discriminación. Queda por ver el impacto de este cambio. La importancia de reconocer la heterogeneidad de las mujeres en cuanto a edad, clase, discapacidad, grupo étnico o raza, religión y orientación sexual es fundamental para dar cabida a todos los grupos de mujeres. Al mismo tiempo, se corre el riesgo de no otorgar la debida importancia al género como dimensión estructural si se recogen diversos factores de discriminación en una misma ley y en los mismos organismos autónomos.

Debido a este cambio hacia una estrategia común para diversos tipos de discriminación, también podría estar en peligro la relación entre las leyes contra la discriminación por razones de sexo y otros elementos del mecanismo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres, que con frecuencia supone un vínculo entre el entendimiento de las relaciones de género a nivel individual y colectivo.

Aunque en la mayoría de los EM se articula la transversalidad de género como una estrategia global, siguen existiendo unos pocos en los que se han elaborado estrategias sobre la forma en que debería aplicarse en todos los ámbitos políticos. La transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y en la política económica es de vital importancia para promover la igualdad entre mujeres y hombres, pero también lo es para poner de relieve la forma en que las nuevas inversiones en los distintos ámbitos políticos afectan, respectivamente, a los hombres y a las mujeres y la forma en que estas medidas se examinan a través de los procesos de integración de la perspectiva de género.

Es importante no dar por sentada una progresión lineal en la aplicación de esta transversalidad de género ni la institucionalización transversal de los mecanismos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres. A pesar de que es imposible extraer una conclusión exacta, no todos los EM han aumentado sus esfuerzos en relación con los mecanismos que favorecen la igualdad entre los sexos en los últimos cinco años. En algunos EM no se ha actualizado el Plan de Acción Nacional sobre la Igualdad entre los Géneros. Varios de los EM de más reciente incorporación acaban de poner en marcha un mecanismo esencial para la igualdad entre mujeres y hombres con el que han logrado un nivel básico en cuanto a la categoría de los organismos dedicados a la igualdad entre los sexos se refiere, así como introducir la transversalidad en algunos ámbitos políticos. Respecto a los

EM que llevan más tiempo trabajando con la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de la perspectiva de género, no se han tomado muchas iniciativas nuevas, por ejemplo, en relación con el desarrollo de estrategias para la integración de la perspectiva de género.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

En diciembre de 2006 el Consejo de la Unión Europea estableció los indicadores y recomendó que los EM continuaran colaborando activamente y promoviendo la participación de los agentes sociales en pos de la igualdad entre hombres y mujeres.

Además, instó en particular a todos los EM y a la Comisión a mejorar y reforzar el desarrollo y utilización habitual de la transversalidad, en especial en la elaboración de presupuestos sensibles al género y la evaluación del impacto en ambos sexos a la hora de elaborar leyes, políticas, programas y proyectos.

El Consejo animó asimismo a los EM y a la Comisión a proporcionar a los institutos de estadística nacionales y de la UE apoyo institucional y económico de forma que todas las estadísticas oficiales pertinentes relacionadas con las personas se recopilen y analicen y sean presentadas por sexo y edad, y reflejen problemas y temas relacionados con las mujeres y los hombres y la promoción de la igualdad entre los sexos.

5.9. Los derechos humanos de la mujer (I)

En general, los EM informan (a la CEPE) sobre los derechos humanos de la mujer de forma limitada, si se compara con la información facilitada sobre las demás esferas de especial preocupación. Esto puede deberse en parte a que el de los derechos humanos es un concepto muy amplio que abarca todos los demás temas descritos en los informes nacionales.

Un problema en el que hacen hincapié muchos de los informes nacionales es la necesidad de tratar múltiples tipos de discriminación y las formas de marginación y desigualdad relacionadas, como la pertenencia a un grupo étnico o la discapacidad. Además, los asuntos de derechos humanos que parecen no tratarse en los informes pero se han debatido en el seno de la UE incluyen derechos sexuales, como el matrimonio entre personas del mismo sexo, la adopción de hijos por parejas del

mismo sexo y varias formas de integridad física, como la libertad de decisión en materia reproductiva.

5.10. La mujer y los medios de difusión (J)

Los medios de difusión, la publicidad y otros ámbitos públicos reflejan la desigualdad entre los sexos existente en la sociedad, a la vez que ayudan a consolidarla. Las investigaciones apuntan a que las imágenes y el idioma se han vuelto más ordinarios en los últimos diez años. En muchos de los informes a la CEPE se aborda la necesidad de combatir esta situación y de propiciar el diálogo con los medios de difusión y el sector publicitario sobre su papel y su responsabilidad en la influencia que ejercen especialmente en niños y jóvenes. La radio y la televisión públicas pueden desempeñar una importante función no difundiendo imágenes estereotipadas de hombres y mujeres y no reproduciendo ni consolidando las estructuras de poder y los roles establecidos en función del sexo.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

En mayo de 2008 el Consejo adoptó conclusiones sobre la eliminación de los estereotipos sexistas en la sociedad. El Consejo animó a desarrollar políticas y programas dirigidos a centros educativos, docentes, estudiantes y sus padres para eliminar los estereotipos sexistas y fomentar la igualdad entre los sexos en los programas educativos y en la práctica.

El Consejo animó asimismo al Instituto Europeo de la Igualdad de Género y a los organismos nacionales responsables de la igualdad entre sexos a promover la investigación, los estudios y el análisis con el fin de seguir evaluando el efecto que los estereotipos sexistas tienen en los esfuerzos por alcanzar la igualdad real. Por otra parte, el Consejo animó a los EM a promover procedimientos educativos y formativos y material didáctico dirigidos a lograr la capacitación de las mujeres y que tomen en cuenta la perspectiva de género. En las conclusiones no se ha tratado explícitamente el tema de los medios de difusión.

5.11 La mujer y el medio ambiente (K)

El informe Beijing +10 hace referencia a debates sobre el tema y plantea sugerencias como que podrían desarrollarse indicadores sobre la paridad de género para controlar la presencia de mujeres en la adopción de decisiones sobre el medio ambiente, o que podría medirse el impacto en función del sexo que tienen las decisiones en materia medioambiental a través de la inclusión de la transversalidad de género en las evaluaciones de impacto ambiental. Así pues se han tratado estrategias de integración de la perspectiva de género y de la paridad de género en relación con los objetivos estratégicos relativos a la mujer y el medio ambiente.

Para facilitar estas estrategias es necesario desarrollar algunas conceptualizaciones comunes sobre lo que debería incluirse en el concepto 'medio ambiente'. Para definir qué debería incluirse en ese concepto es necesario salir del entorno medioambiental habitual consistente en la conservación y la contaminación. Es importante evaluar la paridad de género en la gestión y conservación medioambientales, pero igual de importante es hacerlo en ámbitos como el empleo de los recursos naturales, la utilización y producción de productos químicos, las políticas sobre el clima y el consumo sostenible. La transversalidad de género debería aplicarse de forma transversal a todos los ámbitos de la política. Por ejemplo, si la política sobre el clima está dando lugar a importantes estrategias de atenuación y adaptación, los efectos que esto tiene sobre ambos sexos deberían quedar claros antes de formalizar las estrategias y realizar inversiones.

5.12. La niña (L)

Una revisión de los textos sobre la niña en los Estados miembros de la UE muestra pocos documentos dedicados exclusivamente al problema y a la situación de las niñas en la UE. Además, la mayoría de los documentos adoptados a nivel de la UE afectan a la condición y a la situación de los niños en general.

En todos los países y grupos de edad las chicas manifiestan sentirse «demasiado gordas» con mayor frecuencia que los chicos. Las diferencias aumentan con la edad; la mayor diferencia se produce entre las chicas y los chicos de 15 años. Por lo que respecta a los cambios producidos a lo largo del tiempo, hacen falta más datos para extraer conclusiones sobre cambios y sobre lo que esas posibles diferencias en la insatisfacción con el propio cuerpo suponen realmente para la salud, el bienestar y

la imagen que las niñas tienen de sí mismas. Por otra parte, queda por investigar la forma en que los posibles cambios pueden estar relacionados con los cambios en la salud de chicas y chicos (por ejemplo, el sobrepeso según el IMC) o con las imágenes culturales de chicas y chicos (por ejemplo, en los medios de comunicación).

En el periodo 2003-2006 no se produjeron cambios en el rendimiento matemático ni en el mejor rendimiento de los chicos respecto a las chicas. Actualmente no se disponen de cifras que puedan emplearse para seguir la evolución en la proporción de chicas cursando estudios terciarios en el ámbito de las ciencias, las matemáticas y la informática y en el ámbito de la formación del profesorado y las ciencias de la educación para el periodo 2005-2009.

Dos temas que se encuentran claramente entre las prioridades políticas de los Estados miembros y entre los temas más tratados en sus informes a la CEPE son la MGF y la violencia contra los niños. Según los informes, la forma más habitual de violencia cometida contra los niños es la violencia sexual, ya sea como prostitución o trata de menores, o en relación con Internet. Está claro que la explotación sexual de los menores a través de Internet es una gran preocupación en los Estados miembros. La mayoría de los países que afirman haber progresado en esta área no menciona explícitamente que estas medidas estén pensadas para mejorar la situación de las niñas en particular.

En cuanto a la diversidad, los EM tienden en general a prestar atención a la situación de las niñas pertenecientes a minorías étnicas o que viven en la pobreza pero no mencionan otros motivos de discriminación.

Compromisos de la UE para alcanzar los objetivos de la PA de Beijing

Cuando en mayo de 2008 el Consejo de la Unión Europea estableció los indicadores, también animó a todos los EM y a la Comisión Europea a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y medidas para la infancia y la juventud, incluidas las relacionadas con la lucha contra la pobreza y la violencia, y a prestar especial atención a los niños y niñas pertenecientes a grupos desfavorecidos, incluidos los niños y niñas con alguna discapacidad, inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas.

Por otra parte, el Consejo invitó a los EM y a la Comisión a garantizar la clasificación por sexo y edad de todos los datos relacionados con los menores en todos los ámbitos relevantes, como la salud, la violencia, la inclusión social, la pobreza y la educación, con el fin de integrar la perspectiva de género en la planificación, aplicación y seguimiento de leyes, políticas, programas y proyectos.

El Consejo hizo asimismo hincapié en la crucial importancia que tienen para la capacitación de niñas y mujeres el acceso a la asistencia sanitaria sexual y reproductiva y la eliminación de todas las formas de violencia contra las niñas, incluidas su trata y las prácticas tradicionales dañinas.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Desarrollo en los Estados miembros

Todos los Estados miembros disponen de una política para la igualdad entre los sexos y se comprometen a aplicar la Plataforma de Acción de Beijing. No obstante, la situación de las mujeres también es diferente según la situación social y económica de los Estados miembros. El presente informe ha demostrado que aunque los Estados miembros se centren en diversos ámbitos políticos, la impresión general es que todos los países se están esforzando por aplicar la igualdad de género en el marco de la PA.

A pesar de que en las políticas destinadas a mejorar la situación de la mujer se aprecian algunas diferencias de énfasis entre países, es bastante evidente que todos los Estados miembros se mantienen unidos en su intento de aplicar la igualdad de género reafirmando el derecho de la mujer a trabajar y a percibir su propia renta. En esta esfera, la cooperación de la UE ha sido una fuente de inspiración y de ideas para los Estados miembros y también se han marcado objetivos apreciables.

Otra esfera de atención común es el problema de la violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica. En los últimos años los Estados miembros han emprendido nuevas iniciativas y desarrollado leyes en lo referente a este ámbito político, y se están beneficiando de la cooperación y el intercambio de experiencias, sobre todo en materia de tráfico de mujeres para la prostitución. El problema es tan habitual y, en lo que al tráfico de mujeres se refiere, trasciende las fronteras nacionales hasta un punto tal que los Estados miembros han reconocido la necesidad de trabajar unidos en esta causa.

Todos los Estados miembros se han esforzado, de un modo u otro, por aumentar la proporción de mujeres que participan en los procesos de toma de decisiones, sobre todo en la vida política. Además, todos ellos han puesto en marcha mecanismos nacionales para aplicar la igualdad entre los sexos.

Cada vez son más los Estados miembros que cuentan tanto con un ministro o ministra responsable de la igualdad entre mujeres y hombres como con organismos, unidades o departamentos dedicados al tema y situados a un alto nivel dentro del gobierno. La responsabilidad, el estado y el mandato de dichos organismos en relación con diversos ámbitos políticos varían en gran medida entre los

Estados miembros y aún hay que mejorar el estado de dichos organismos a fin de llevar la igualdad entre mujeres y hombres a lo más alto de las prioridades políticas.

Aunque la mayoría de los Estados miembros articulan la transversalidad de género como una estrategia general, son relativamente pocos los que han elaborado una estrategia detallada sobre la forma en que debería aplicarse la transversalidad en todos los ámbitos políticos. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos presupuestarios y en la política económica es de vital importancia para promover la igualdad entre mujeres y hombres, pero también lo es para poner de relieve la forma en que las nuevas inversiones en los distintos ámbitos políticos afectan, respectivamente, a los hombres y a las mujeres y la forma en que estas medidas se examinan a través de los procesos de integración de la perspectiva de género.

Aunque en los últimos cinco años se ha avanzado mucho en el ámbito de la paridad de género, el progreso es lento. Las mujeres siguen estando en una posición de desventaja con respecto a los hombres en las esferas que contempla la PA. Si bien el fomento de la igualdad de género lleva su tiempo, a veces el problema también es la falta de una demanda política explícita o de recursos.

6.2. Desarrollo en la Comunidad Europea

La igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en el Tratado CE y uno de los objetivos y tareas de la Comunidad: incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades representa una misión concreta para la Comunidad.

La UE ha desarrollado un fuerte marco legal sobre la igualdad de género y ha apoyado el desarrollo y la consolidación de mecanismos institucionales para la igualdad de género en los Estados miembros, contribuyendo de este modo a la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. Muchos Estados miembros han reforzado sus mecanismos nacionales gracias al apoyo económico de la UE. La Comisión ha respaldado diferentes proyectos y prácticas innovadoras en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión colabora con los Estados miembros que forman parte del Grupo de Alto Nivel sobre Transversalidad de Género. El Grupo ha centrado su trabajo en el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres de la

Comisión y del Pacto Europeo por la Igualdad de Género que se aprobó en marzo de 2006. En sus reuniones también se ha tenido la oportunidad de debatir una gran variedad de cuestiones políticas y de coordinar el trabajo de las presidencias europeas en materia de igualdad de género. Para garantizar una gran visibilidad, coherencia y continuidad entre el trabajo que realizan las sucesivas presidencias en relación con la igualdad de género, las dos troikas presidenciales (DE, PT, SI y FR, CZ, SE) han presentado una declaración y un programa común para las troikas presidenciales.

A petición del Consejo Europeo, la Comisión Europea informa cada año al Consejo Europeo de la primavera sobre los avances logrados hacia la igualdad de género y presenta los retos y las prioridades de cara al futuro. El Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2009 ofrece una perspectiva general del desarrollo reciente en la UE. El informe subraya la contribución de la política de igualdad de género al desarrollo económico y social y señala que, en la actual crisis económica global, es más importante que nunca mantener la presión política para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

Muchas organizaciones de interlocutores sociales tanto europeas como nacionales reciben financiación de la UE para poner en marcha sus proyectos sobre igualdad de género. Se han fundado organizaciones que representan a la sociedad civil con vistas a mantener un diálogo y a respaldar la acción para fomentar la igualdad de género.

Desde 2005 se han llevado a cabos numerosas actividades para reforzar las leyes sobre igualdad de género y su aplicación. En concreto, se ha creado una red comunitaria de organismos de igualdad para garantizar una aplicación uniforme de la legislación europea en el campo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se ha reforzado el acervo legislativo de la Comunidad, concretamente gracias a la aprobación de la Directiva 2006/54/CE y a la aplicación de las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE a escala nacional.

En 2010 se presentará un informe de la Comisión sobre el estado del progreso y la calidad de la adaptación de la directiva sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo referente al acceso y al suministro de bienes y servicios en los Estados miembros.

Se ha creado el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, cuyo Consejo de Administración y Director ya han empezado a desempeñar su labor. El Instituto apoyará el intercambio de

conocimientos y buenas prácticas en lo referente a la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing dentro de la UE.

El Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006 -2010) ha demostrado ser un marco político significativo para el trabajo de la Comisión en materia de igualdad de género y una referencia para los Estados miembros, que adoptaron el Pacto Europeo por la Igualdad de Género en el Consejo Europeo en marzo de 2006.

6.3. Retos de cara al futuro

La cooperación europea ofrece la posibilidad de desarrollar de manera conjunta políticas, leyes, el intercambio de experiencias, etc. para permitir que nuestros países progresen en las diferentes áreas identificadas en la Plataforma de Beijing.

Retos relacionados con las esferas de especial preocupación

A la hora de enfrentarse a los retos globales actuales, como el cambio climático y sus aspectos medioambientales y la crisis financiera, es importante prestar atención al impacto de género cuando se diseñan políticas, tanto a escala europea como nacional. Asimismo, también es necesario ampliar las dimensiones de género en el desarrollo de la asistencia y mejorar las políticas de la UE a fin de fomentar la capacitación de la mujer en todo el mundo.

Las políticas de igualdad entre los sexos tienen que prestar atención a las necesidades que tienen las mujeres pertenecientes a minorías. Es necesario estudiar más a fondo la discriminación múltiple de mujeres y niñas por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y tenerla en cuenta en las políticas y en los programas.

Muchos de los Estados miembros también hacen referencia a las responsabilidades de los hombres para lograr la igualdad. Los hombres tienen que buscar soluciones de forma activa, sobre todo en el empeño por combatir la violencia contra las mujeres. Asimismo, cuando se trata de equilibrar las responsabilidades laborales, familiares y domésticas, los hombres deben asumir su parte de la carga.

En los informes de los Estados miembros a la CEPE se han identificado y descrito los retos relacionados con las esferas de especial preocupación. Aunque no existe un acuerdo europeo sobre estos retos, resulta interesante ver lo que opinan los Estados miembros con respecto a la aplicación constante de la Plataforma de Acción de Beijing. Algunos de los retos a los que hacen referencia los Estados miembros se mencionan a continuación bajo diferentes epígrafes.

Los retos principales en la esfera de *La mujer y la economía* ***son:***

- reforzar las políticas para que mujeres y hombres sean capaces de conciliar su vida laboral, familiar y privada; permitir que las mujeres puedan trabajar, mantener y regresar a su puesto, y ofrecer a los hombres oportunidades realistas de compartir las responsabilidades familiares y domésticas;
- permitir que las mujeres puedan conseguir la independencia económica y abordar la diferencia de retribución entre sexos a través de un enfoque polifacético, tratando los factores subyacentes como la segregación sectorial y ocupacional, la educación y la formación y los sistemas de retribución;
- prestar atención a las mujeres vulnerables a la pobreza; madres solteras, mujeres en el medio rural, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes y de la tercera edad.

Los retos principales en la esfera de *La mujer y la violencia* ***son:***

- desarrollar métodos preventivos para combatir la violencia de género, como la violencia doméstica y la trata de mujeres para la prostitución, por ejemplo, mediante la ayuda de los planes de acción nacional. Es necesario que exista una coordinación y cooperación entre los servicios sociales, los profesionales de la salud y la policía;
- seguir desarrollando y aplicando en su totalidad leyes y otras medidas para combatir la violencia relacionada con el honor y la opresión para erradicar las prácticas tradicionales dañinas;
- garantizar el compromiso político y la financiación para investigar e informar sobre la salud sexual y reproductiva.

Los retos principales en la esfera de *La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones* ***son:***

- garantizar el acceso en igualdad a la participación política, económica y social de la mujer en todas las esferas de la vida y a todos los niveles de adopción de decisiones y aplicar planes nacionales para fomentar la paridad de género en los procesos de toma de decisiones fijando objetivos y un proceso de seguimiento apropiado;
- garantizar la representación de las mujeres procedentes de grupos minoritarios en la adopción de decisiones del ámbito político y económico.

Los retos principales en la esfera de *Mecanismos institucionales para la igualdad de género* ***son:***

- garantizar que los organismos y estructuras responsables de la igualdad entre sexos dispongan de los recursos humanos y económicos y de las capacidades necesarias para poder realizar su labor de un modo efectivo;
- asumir un fuerte compromiso político y tener claras las funciones para garantizar la aplicación de las leyes, desarrollar acciones específicas y aplicar la transversalidad de género;
- reforzar la aplicación de la transversalidad de género en los procesos legislativos, presupuestarios y de otros tipos y las acciones específicas para lograr la paridad de género;
- seguir desarrollando métodos y herramientas para la transversalidad como, por ejemplo, la elaboración de presupuestos sensibles al género, la valoración del impacto en ambos sexos y la evaluación de las políticas;
- mejorar el diálogo y la cooperación entre los mecanismos nacionales, la sociedad civil y los interlocutores sociales;
- evaluar el trabajo y los logros de los órganos gubernamentales desde la perspectiva de género contra todas las esferas de discriminación.

Retos relacionados con los indicadores

Una manera de medir los avances en la UE ha sido la elaboración de indicadores. En junio de 2009 el Consejo EPSCO de la UE aprobó indicadores en 9 esferas. Solo hay tres esferas en las que no se han desarrollado indicadores: Los derechos humanos de la mujer, Las mujeres y los medios de difusión y La mujer y el medio ambiente.

La ventaja principal de este trabajo es bastante evidente: los indicadores permiten medir los avances que se producen a escala europea. No obstante, todavía es una labor inacabada ya que es imposible abarcar toda la amplitud del trabajo que están llevando a cabo los Estados miembros. En muchas esferas de especial preocupación los indicadores acordados por la UE no cubren todos los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing y no siempre se dispone de datos estadísticos a escala europea; a veces ni siquiera a escala nacional. Esto hace que resulte más difícil llevar a cabo un seguimiento completo en los Estados miembros de la eficacia de los avances políticos que son relevantes para la Plataforma de Acción.

El Grupo de Alto Nivel para la Transversalidad de Género de la Comisión debatirá el trabajo que hay que desarrollar en el futuro en relación con los indicadores. Aún quedan dos cuestiones por resolver: la forma de organizar el trabajo de seguimiento y el modo de proporcionar datos europeos relativos a los indicadores. El uso de los indicadores en los procesos relevantes de elaboración de políticas debe fomentarse tanto a escala europea como dentro de los Estados miembros. Asimismo hay que desarrollar los indicadores que faltan en el resto de esferas de especial preocupación de la PA de Beijing, en concreto respecto a la mujer y el medio ambiente y a la mujer y los medios de difusión. También hay que revisar de forma regular la adecuación de los indicadores actuales. Por último, es necesario desarrollar estadísticas desglosadas por sexos fiables y comparables que respalden los indicadores.

Anexo I:

Indicadores elaborados a nivel de la UE en el marco de la Plataforma de Acción de Beijing

1999. La mujer y la adopción de decisiones políticas (FI),

actualizado en 2008 por Eslovenia

2000. La mujer y la economía (conciliación de vida laboral y familiar) (PT, FR),

actualizado en 2008 por Francia

2001. La mujer y la economía (igualdad de salarios) (SE, BE),

actualizado por Suecia en 2009

2002. La violencia contra la mujer (ES, DK)

2003. La mujer y el hombre en la adopción de decisiones económicas (EL, IT)

2004. La violencia contra la mujer; Acoso sexual en el lugar de trabajo (IE, NL)

2006. La mujer y la salud (AT),

actualizado por Suecia en 2009

2006. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer (FI)

2007. Educación y capacitación (DE)

2007. La mujer y la pobreza (PT)

2008. La niña (SI)

2008. La mujer y los conflictos armados (FR)

Anexo II

Abreviaturas:

AT (Austria)

BE (Bélgica)

BEIS: la clasificación BEIS se utiliza para determinar las funciones gubernativas en las que participan los ministros, los altos cargos ministeriales y los empleados en los distintos ámbitos de acción.

BG (Bulgaria)

CE: Comunidad Europea.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

CEPE: Comisión Económica para Europa (de la ONU).

CES: Confederación Europea de Sindicatos.

CINE: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.

CY (Chipre)

CZ (República Checa),

DE (Alemania)

DG Empleo: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

DK (Dinamarca)

DSPS: diferencia salarial por razón de sexo.

ECHI: indicadores de salud de la Comunidad Europea.

EE (Estonia)

EL (Grecia)

EM: Estados miembros.

EPA-UE: Encuesta de Población Activa de la Unión Europea.

EPSCO: Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores.

ES (España)

EU-27: incluye a los siguientes Estados miembros:

Eurostat: Oficina Estadística de la Unión Europea.

EU-SILC: estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida.

EVBS: esperanza de vida con buena salud.

FI (Finlandia)

FIPF: Federación Internacional de Planificación de la Familia.

FR (Francia)

Gender CC: Gender and Climate Change (red Género y Cambio Climático).

HBSC: Estudio sobre las Conductas Saludables de los Jóvenes Escolarizados.

HU (Hungría)

IE (Irlanda)

IIDAE: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.

IMC: índice de masa corporal.

ISEG: Instituto Superior de Economia e Gestão.

IT (Italia),

LO: Landsorganisationen i Sverige (Confederación Sueca de Sindicatos).

LT (Lituania)

LU (Luxemburgo)

LV (Letonia)

MGF: mutilación genital femenina.

MOSAIC: Proyecto para la Diversidad en Malta, parte del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007.

MT (Malta)

NACE: nomenclatura estadística de actividades económicas de las Comunidades Europeas.

NAME: negro, asiático o minoría étnica.

NJCM: Nederlands Juristen Comité voor de Mensen-rechten (Comité Neerlandés de Juristas pro Derechos Humanos).

NL (Países Bajos)

NOPSA: Nordic Political Science Association (Asociación Nórdica de Ciencias Políticas).

OCDE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONG: organización no gubernamental.

OTAN: Organización del Tratado del Atlántico Norte.

PA: Plataforma de Acción.

PESD: política europea de seguridad y defensa.

PIB: producto interior bruto.

PISA: Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos.

PL (Polonia)

PT (Portugal)

RCS ONU 1325: Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad.

RCS ONU 1820: Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad.

RO (Rumanía)

SACO: Sveriges akademikers centralorganisation (Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales).

SE (Suecia)

SI (Eslovenia)

SIPRI: Stockholm International Peace Research Institute (Instituto Internacional de Estudios para la Paz de Estocolmo).

SK (Eslovaquia)

TERM: Mecanismo de Información sobre Transporte y Medio Ambiente.

TIC: tecnologías de la información y la comunicación.

TRANSGEN: Incorporación de la Perspectiva de Género en la Investigación y Políticas Europeas sobre Transporte.

UK (Reino Unido)

Anexo III

Tabla 3.1. **Recursos de personal del organismo gubernamental para la igualdad de género (empleados a tiempo completo, todo el año, en años-hombre)**

EU-25	Población (1 000 000)	Empleados (años-hombre)	Empleados/ población (1000000)	Desviación de la mediana (2,6)
Luxemburgo	0,45	9,5	21,1	18,5
Malta	0,4	6	15,0	12,4
Grecia	11	63	5,7	3,1
Portugal	11	63	5,7	3,1
Eslovenia	2	9	4,5	1,9
Chipre	0,7	3	4,3	1,7
Austria	8,2	35	4,3	1,7
Estonia	1,3	5	3,8	1,2
Francia	62	214	3,5	0,9
Bélgica	10	30	3,0	0,4
Dinamarca	5,4	16	3,0	0,4
Suecia	9	24	2,7	0,1
España	43	113	2,6	0,0
Finlandia	5,2	13	2,5	-0,1
Irlanda	4,1	9	2,2	-0,4
Países Bajos	16	28	1,8	-0,9
Polonia	38	50	1,3	-1,3
Letonia	2,3	3	1,3	-1,3
Italia	58	75	1,3	-1,3
Hungría	10	12	1,2	-1,4
Eslovaquia	5,4	4	0,7	-1,9
Lituania	3,4	2	0,6	-2,0
Reino Unido	60	35	0,6	-2,0
Alemania	83	45	0,5	-2,1
República Checa	10	5	0,5	-2,1

Población total a 1 de enero de 2005 (Eurostat).

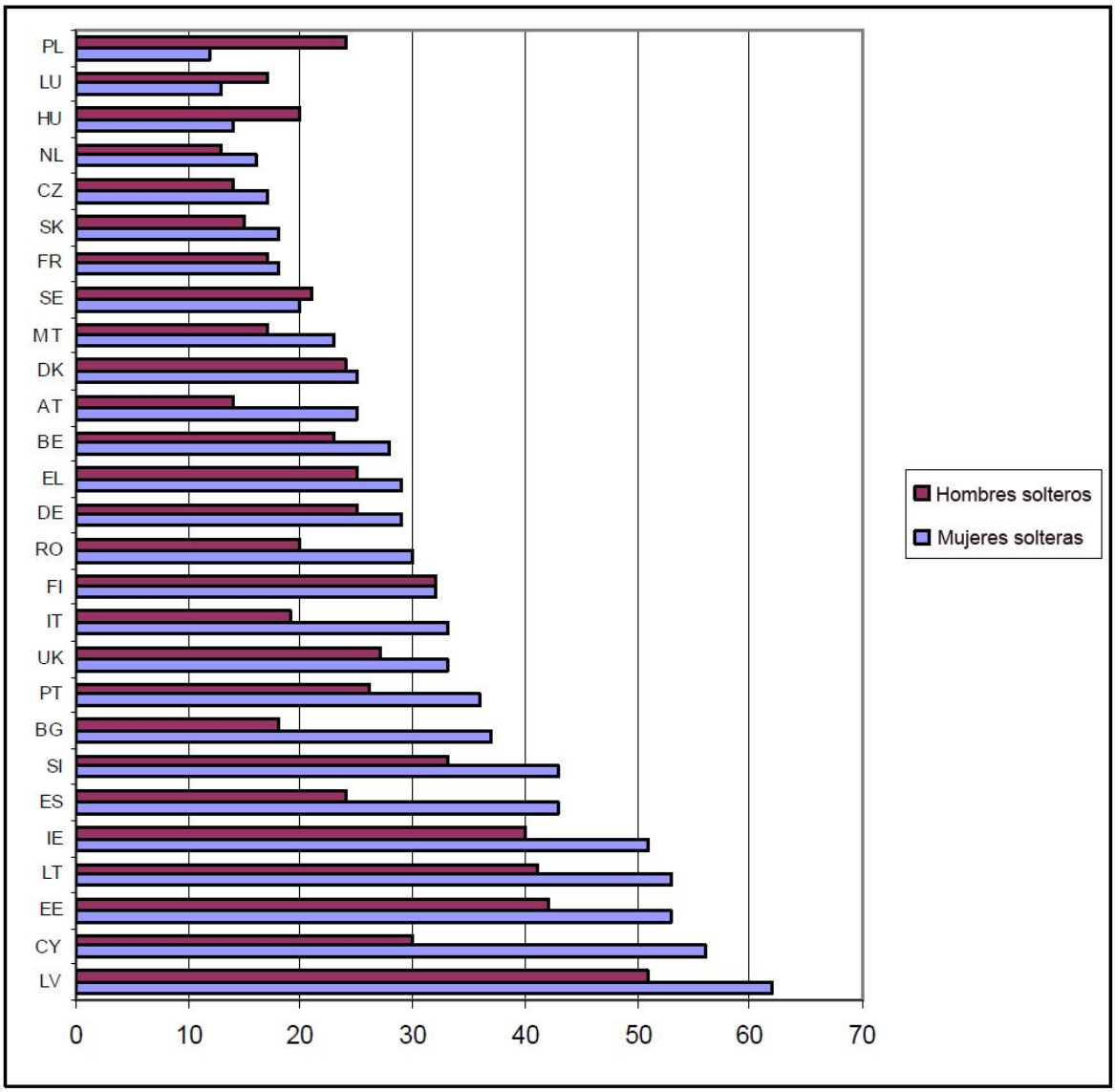
Tabla 3.2. **Grado de compromiso del gobierno con la incorporación de la transversalidad en la administración pública**

EU-27	Obligación jurídica	Decisión vinculante *de facto*	Recomendación	Sin compromiso expreso
Alemania	x			
Austria		x		
Bélgica		x		
Bulgaria		?		
Chipre			x	
Dinamarca	x			
Eslovaquia				
Eslovenia	x			
España	x			
Estonia	x			
Finlandia	x			
Francia		x		
Grecia		x		
Hungría	X?			
Irlanda		x		
Italia			x	
Letonia	x			
Lituania		x		
Luxemburgo				
Malta			x	
Países Bajos		x		
Polonia			x	
Portugal		x		
Reino Unido	x			
República Checa		x		
Rumanía				x
Suecia		x		
Total (%) de los Estados miembros				

Tabla 3.3. **Estructura y contenido de la transversalidad de género**

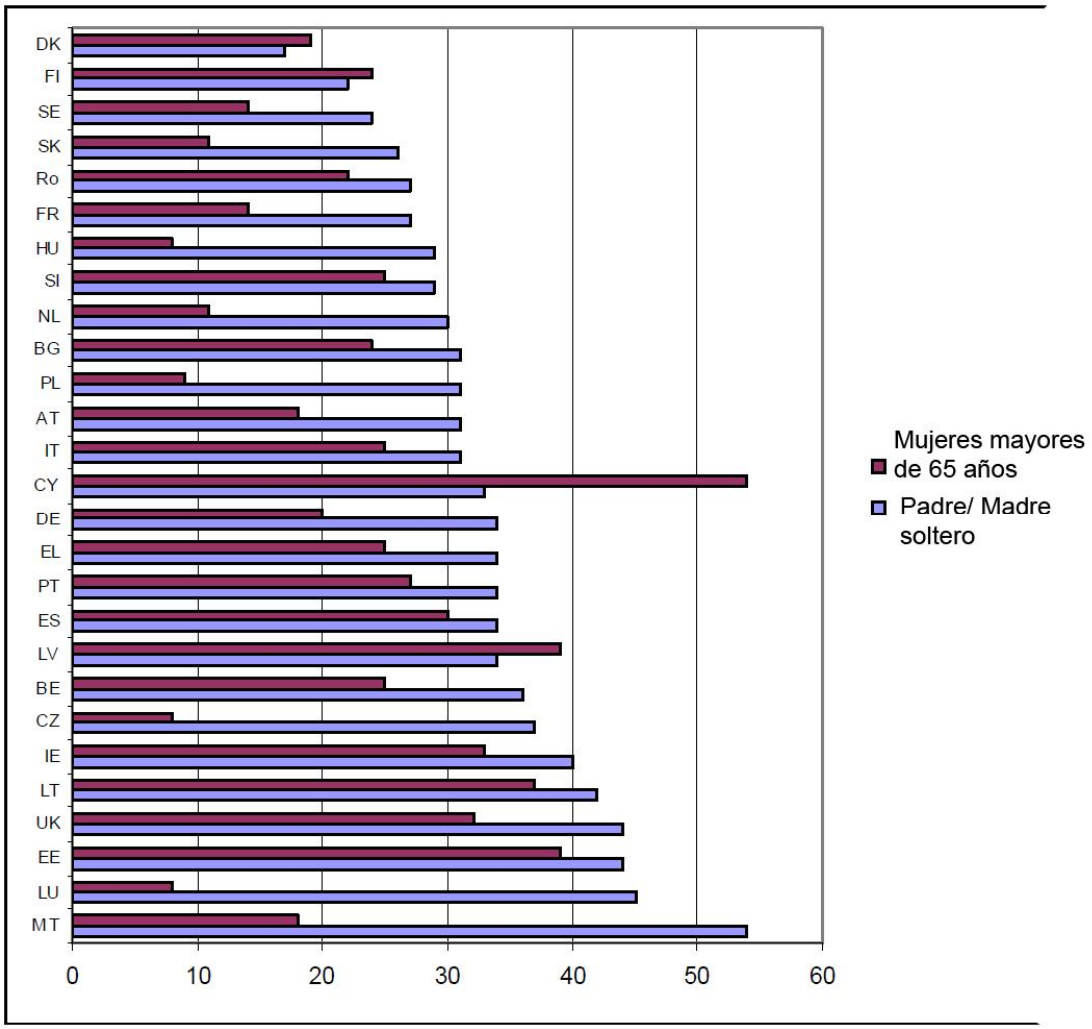
EU-27	Estructura de coordinación interministerial	Personas de enlace en los ministerios	Ninguna estructura	Transversalidad en los presupuestos	Evaluación del impacto de género en la elaboración de leyes	Evaluación del impacto de género en la elaboración de programas y proyectos
Alemania	X?	X?				
Austria	x	x		x		
Bélgica			x			
Bulgaria			x			
Chipre		x				
Dinamarca	x					
Eslovaquia		x				
Eslovenia			x			
España	x	x		x	x	x
Estonia	x	x				
Finlandia	x	x		x		
Francia	x			x		
Grecia			x			
Hungría			x			
Irlanda			x			
Italia		X?				
Letonia		x				
Lituania	x	x				
Luxemburgo	x	x				
Malta		x				
Países Bajos	x					
Polonia	x	x				
Portugal		x				
Reino Unido		x				
República Checa	x	x				
Rumanía						
Suecia	x	x		X?		

Figura 4.1.1. **Tasa de riesgo de pobreza (punto de corte: 60 % de la mediana de ingresos por adulto equivalente, teniendo en cuenta las transferencias sociales); mujeres y hombres solteros y sin hijos, 16-84 años, 2007***



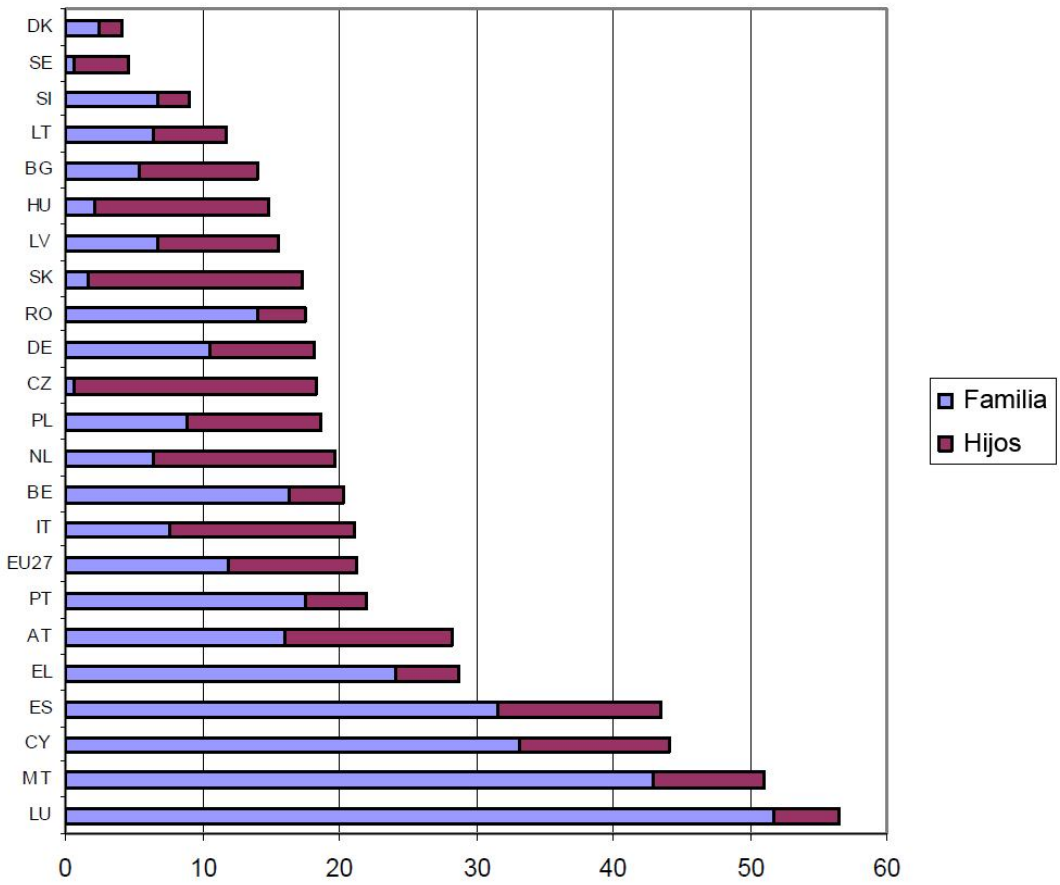
Fuente: Eurostat. EU-SILC.
* Faltan los datos de EU-27. Los datos correspondientes a DE son preliminares.

Figura 4.1.2. **Tasa de riesgo de pobreza (punto de corte: 60 % de la mediana de ingresos por adulto equivalente, teniendo en cuenta las transferencias sociales); padres y madres solteros y mujeres mayores de 65 años, 2007***



Fuente: Eurostat. EU-SILC; mujeres mayores de 65 años excepto BG, RO, valores preliminares para DE; valor preliminar y estimado para EU-27.

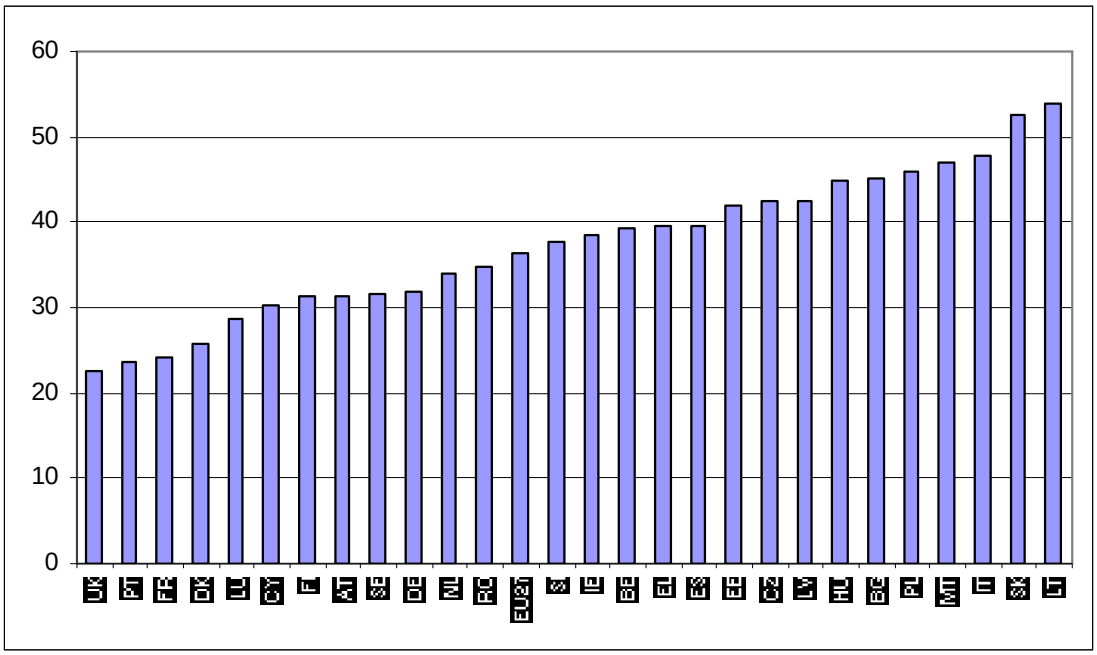
Figura 4.1.3. **Proporción de mujeres ajenas al mercado laboral que no busca trabajo por razones familiares o personales o por cuidar de menores o adultos discapacitados; mayores de 15 años; 2007***



Fuente: Eurostat. EPA-UE

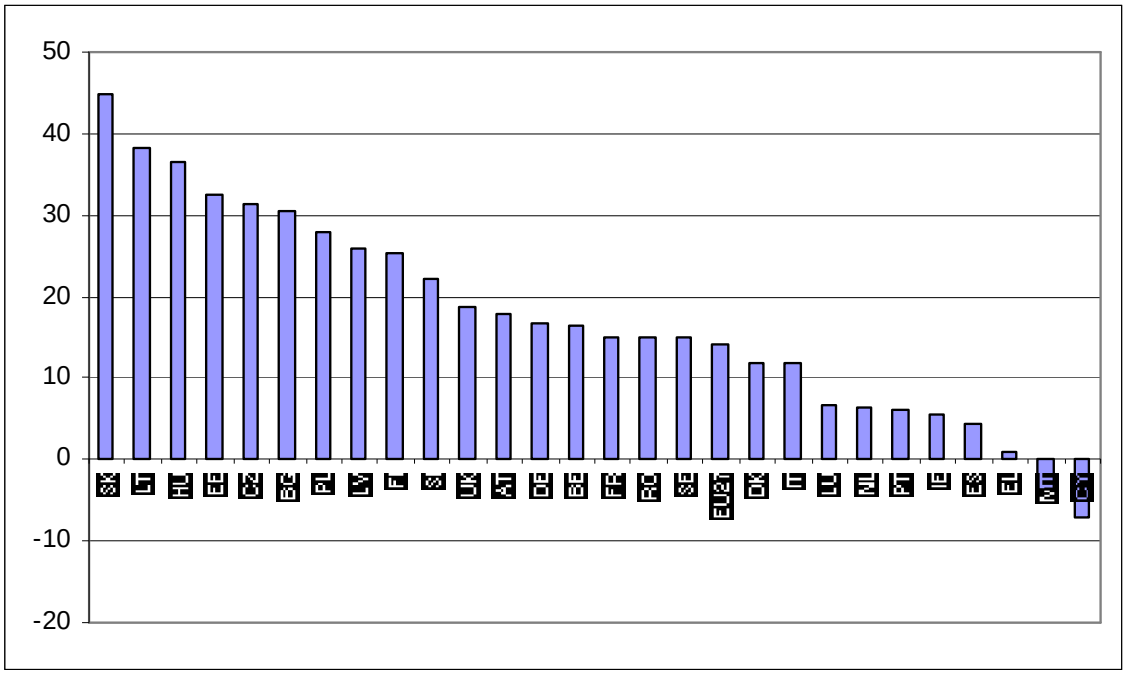
* Faltan los datos de IE y UK tanto para «no busca trabajo por razones familiares o personales» como para «no busca trabajo por cuidar de menores o adultos discapacitados». Faltan los datos de EE y FR para «no busca trabajo por razones familiares o personales». Valores poco fiables para EU-27, NL, RO, SK, UK.

Figura 4.2.1. **Diferencias de empleo entre mujeres con educación terciaria y mujeres con educación básica, 40-64 años, 2006**



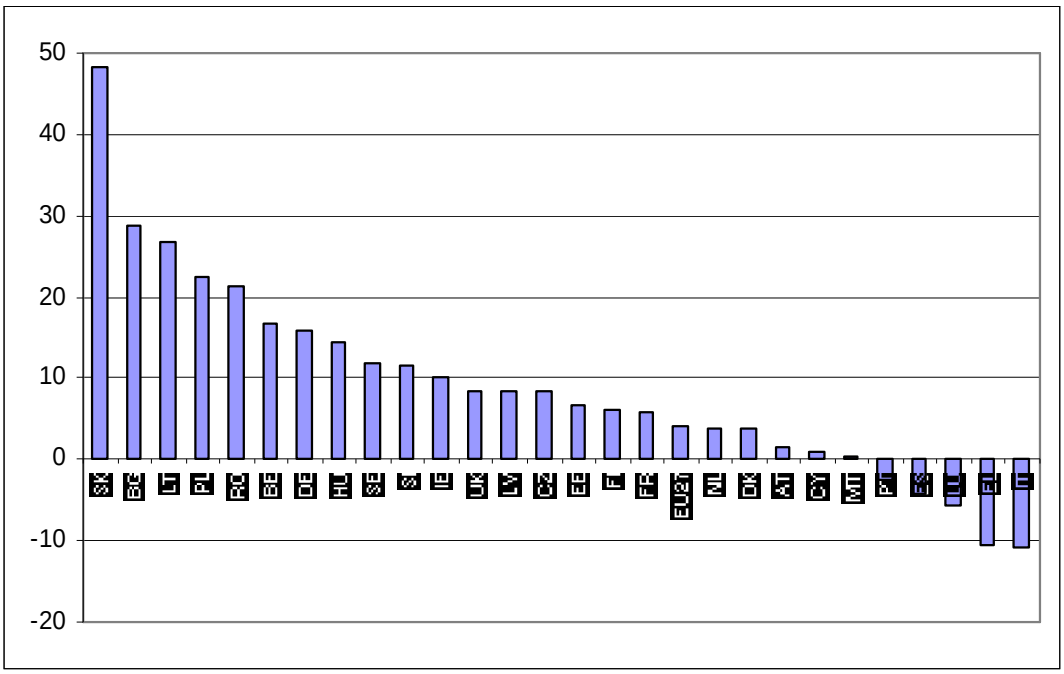
Fuente: Eurostat, EPA-UE.

Figura 4.2.2. **Diferencias de empleo entre mujeres con nivel educativo CINE 5-6 y hombres con nivel educativo CINE 0-2; 40-64 años, 2006**



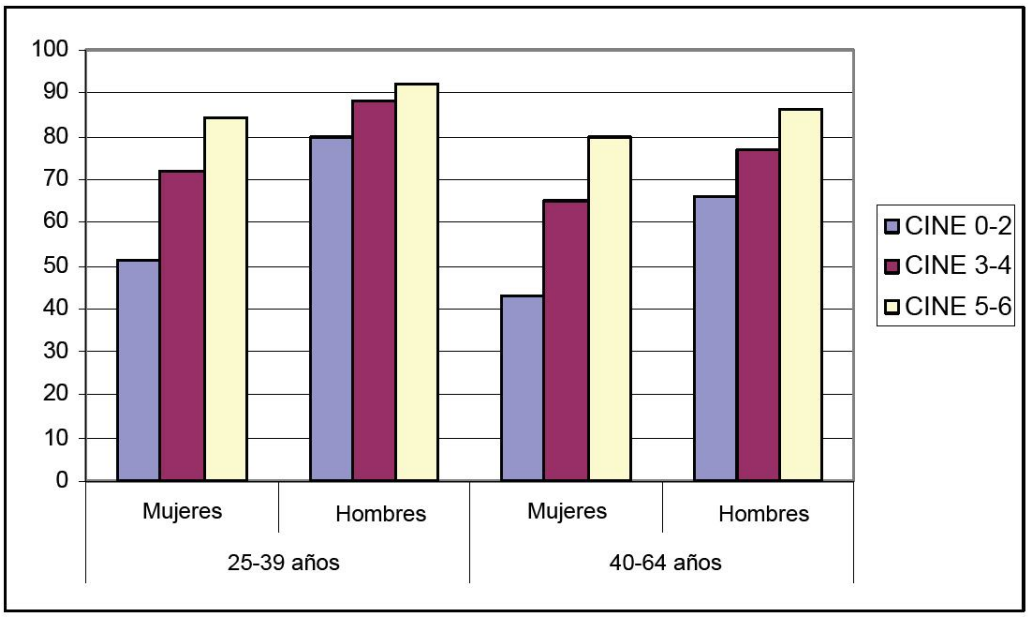
Fuente: Eurostat, EPA-UE.

Figura 4.2.3. **Diferencias de empleo entre mujeres con nivel educativo CINE 5-6 y hombres con nivel educativo CINE 0-2; 25-39 años, 2006**



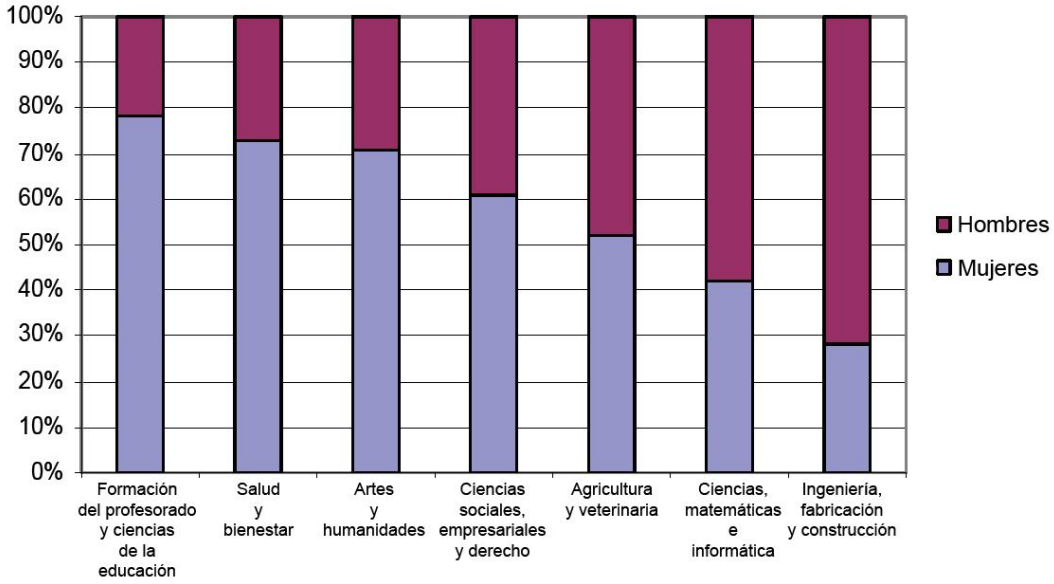
Fuente: Eurostat, EPA-UE.

Figura 4.2.4. **Tasa de empleo para mujeres y hombres de 25-39 y 40-64 años, media de la UE, 2006**



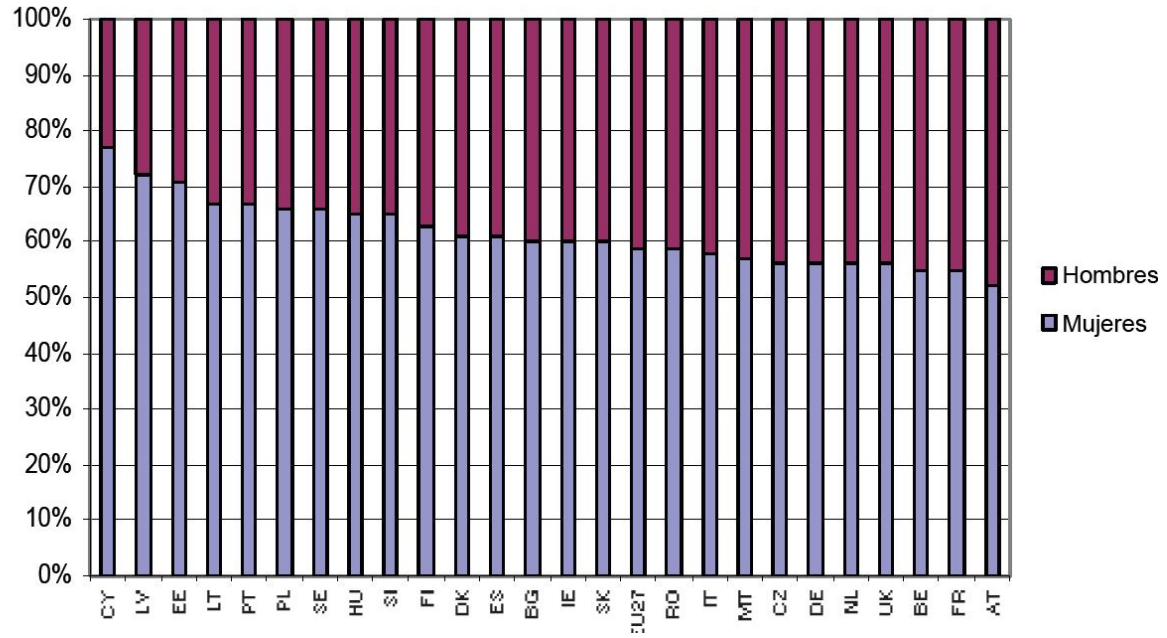
Fuente: Eurostat, EPA-UE.

Figura 4.2.5. **Proporción de mujeres y hombres con título de nivel CINE 5a por ámbito de estudio; %, 2006***



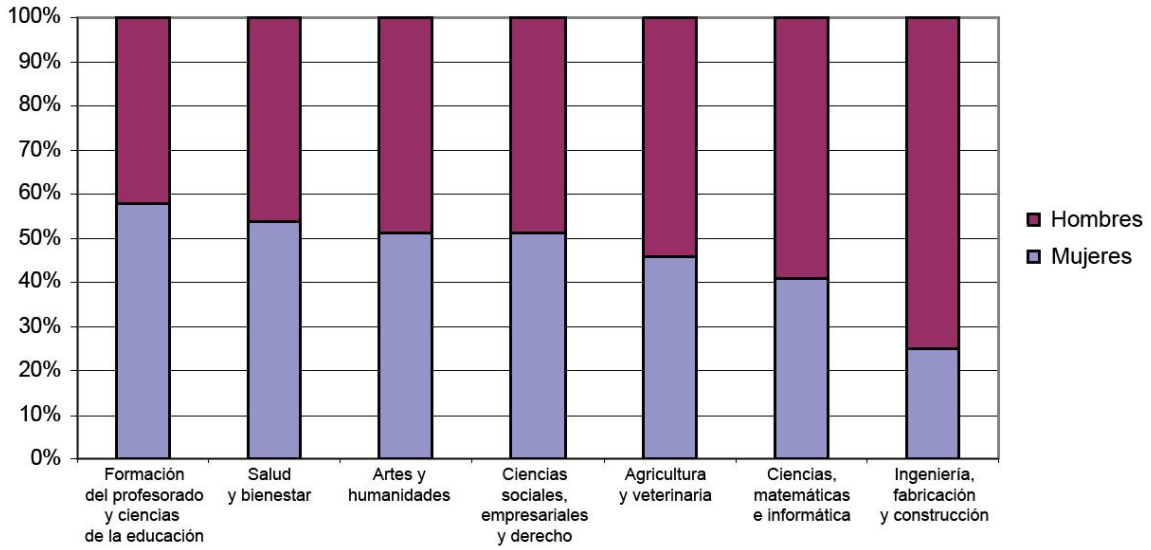
Fuente: Eurostat, Indicadores de Educación.
* Faltan los datos de LU.

Figura 4.2.6. **Proporción de mujeres y hombres con título de nivel CINE 5a por país y EU-27, 2006***



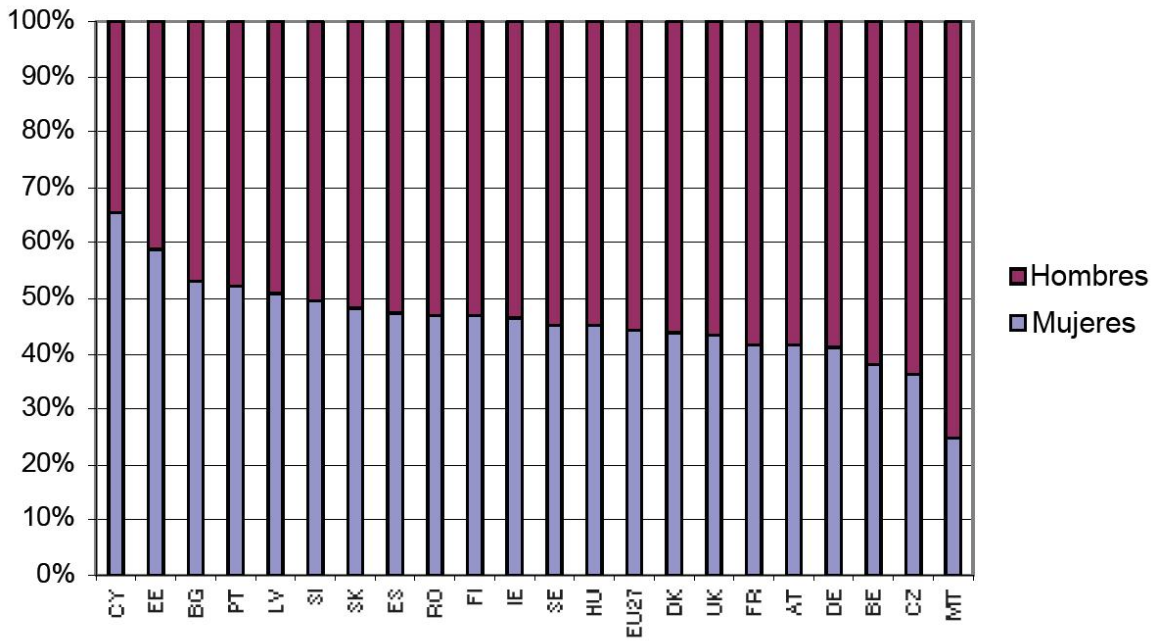
Fuente: Eurostat, Indicadores de Educación.
* Faltan los datos de LU.

Figura 4.2.7. **Proporción de mujeres y hombres con título de nivel CINE 6 por ámbito de estudio; %, 2006***



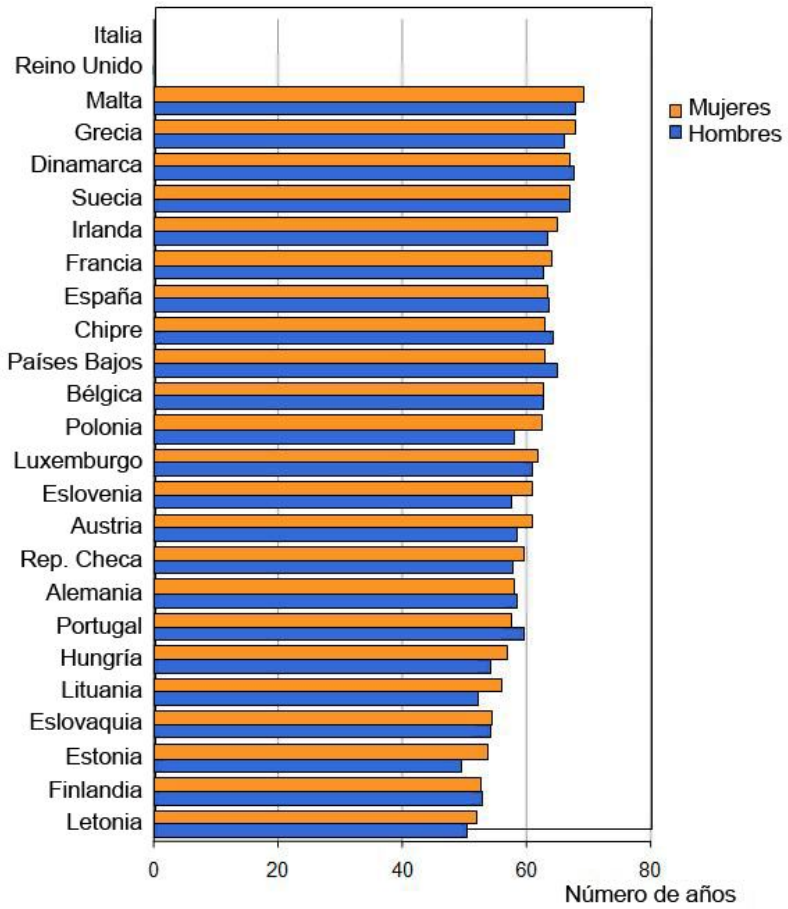
Fuente: Eurostat, Indicadores de Educación.
* Faltan los datos de EL, IT, LT, LU, NL y PL.

Figura 4.2.8. **Proporción de mujeres y hombres con título de nivel CINE 6 por país, 2006***



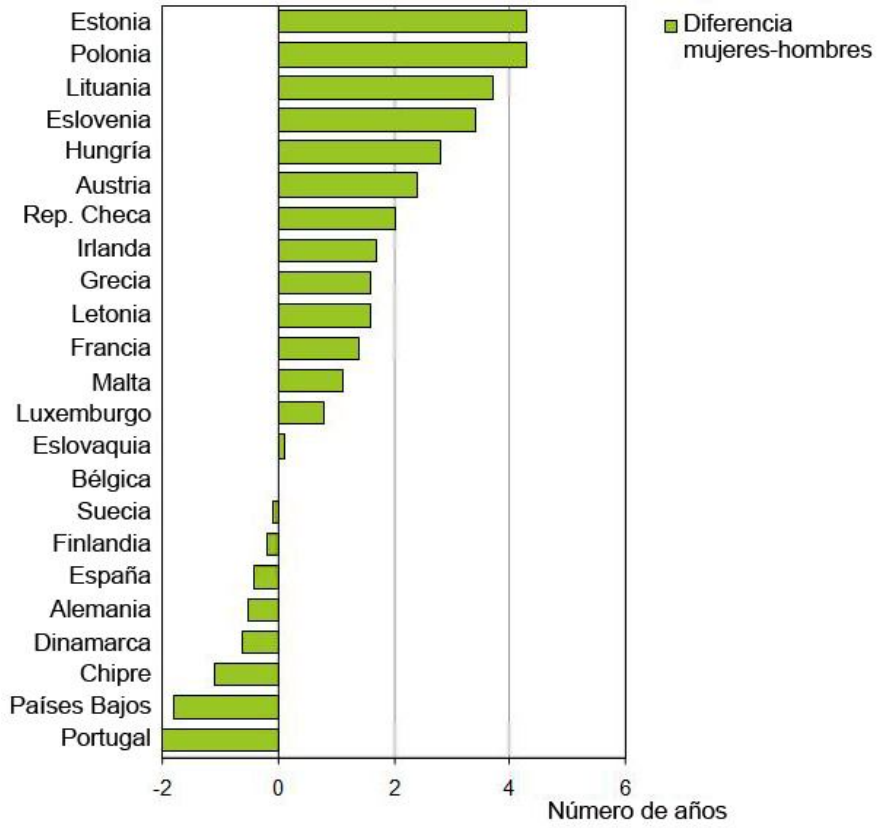
Fuente: Eurostat, Indicadores de Educación.
* Faltan los datos de EL, IT, LT, LU, NL y PL.

Figura 4.3.1. **Esperanza de vida con buena salud 2006**



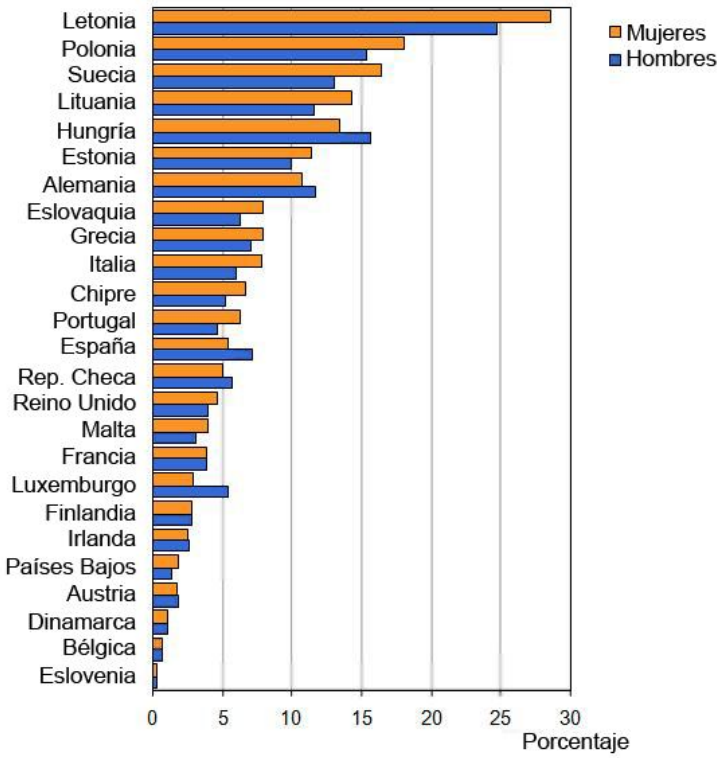
No se dispone de datos para Italia ni el Reino Unido para 2006; para Bulgaria y Rumanía no se dispone de ningún dato.
Fuente: Eurostat, datos demográficos y EU-SILC.

Figura 4.3.2. **Diferencia entre mujeres y hombres en la esperanza de vida con buena salud, 2006**



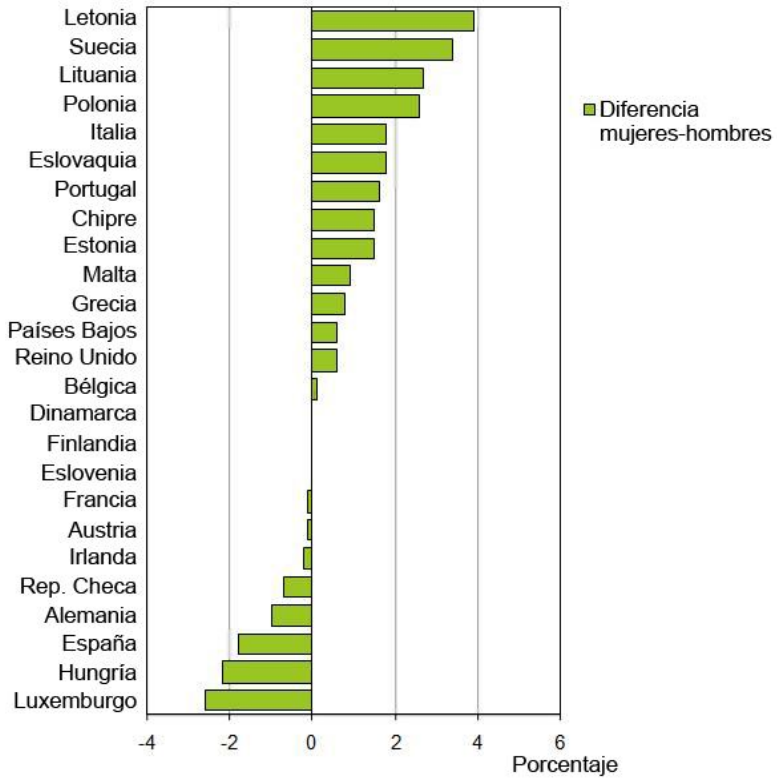
No se dispone de datos para Italia, el Reino Unido, Bulgaria ni Rumanía.
Fuente: Eurostat, datos demográficos y EU-SILC.

Figura 4.3.3. **Proporción de personas que necesitaban atención sanitaria pero no la recibieron, 2006**



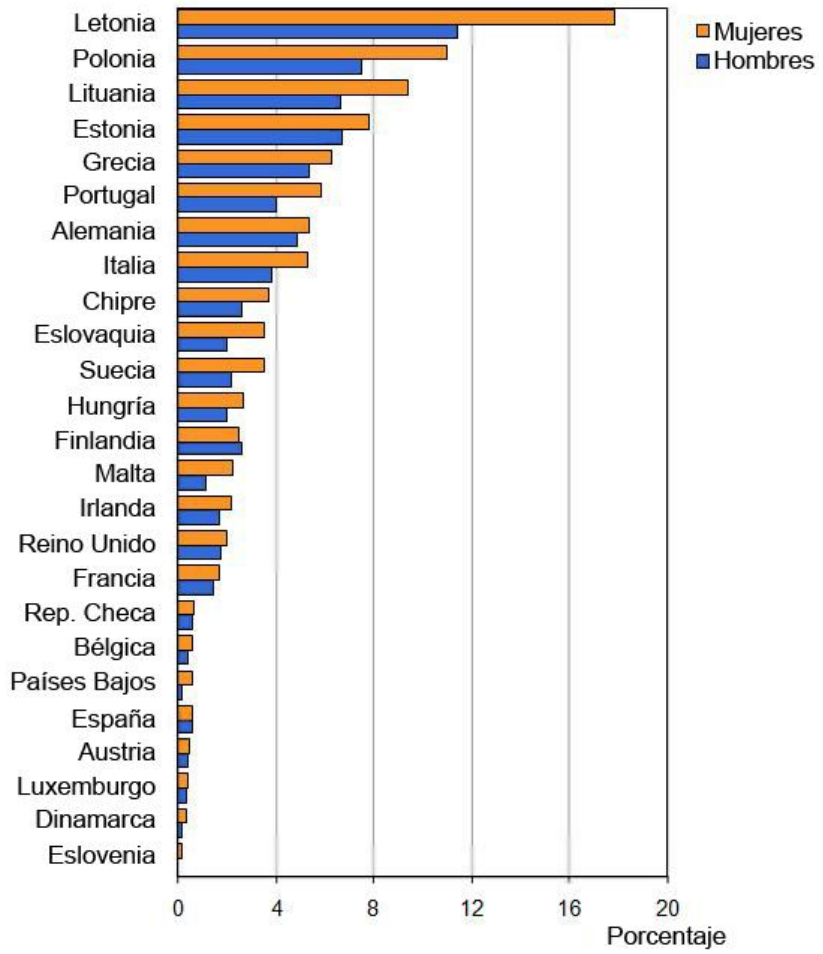
No se dispone de datos para Bulgaria ni Rumanía.
Fuente: Eurostat, EU-SILC.

Figura 4.3.4. **Diferencia entre las proporciones de mujeres y de hombres que necesitaban atención sanitaria pero no la recibieron, 2006**



No se dispone de datos para Bulgaria ni Rumanía.
Fuente: Eurostat, EU-SILC.

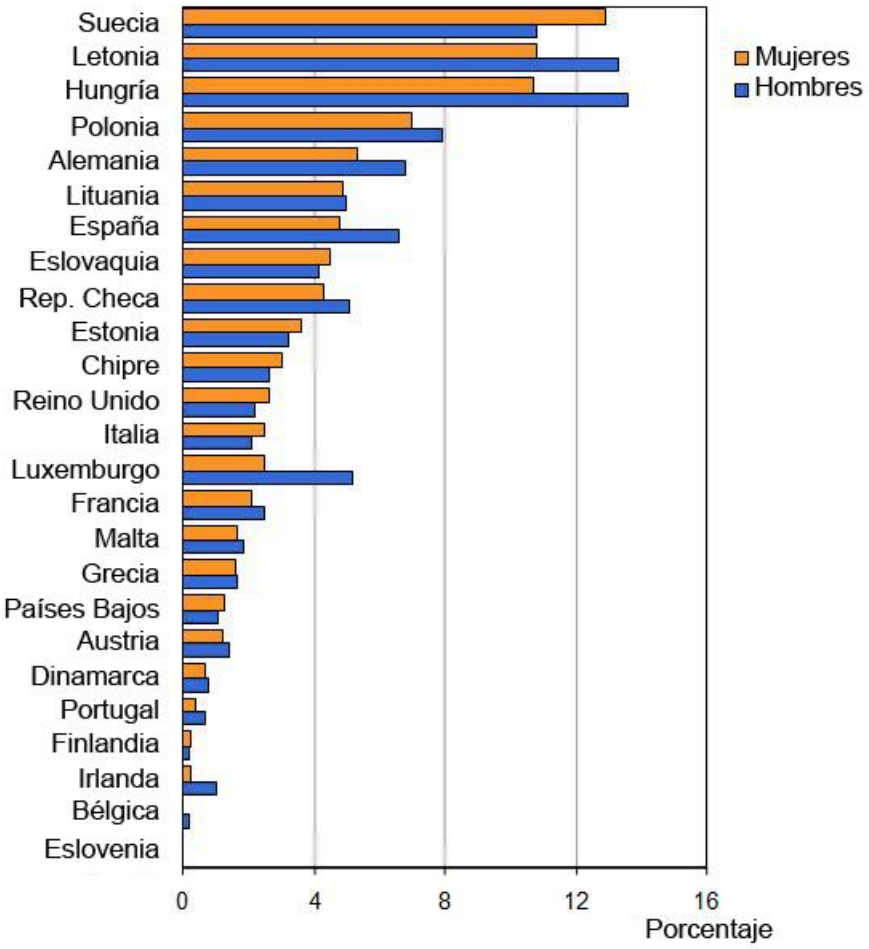
Figura 4.3.5. **Proporción de personas que necesitaban atención sanitaria pero no la recibieron por factores externos (problemas de disponibilidad, atención sanitaria no asequible, lista de espera o gran distancia de desplazamiento), 2006**



No se dispone de datos para Bulgaria ni Rumanía.

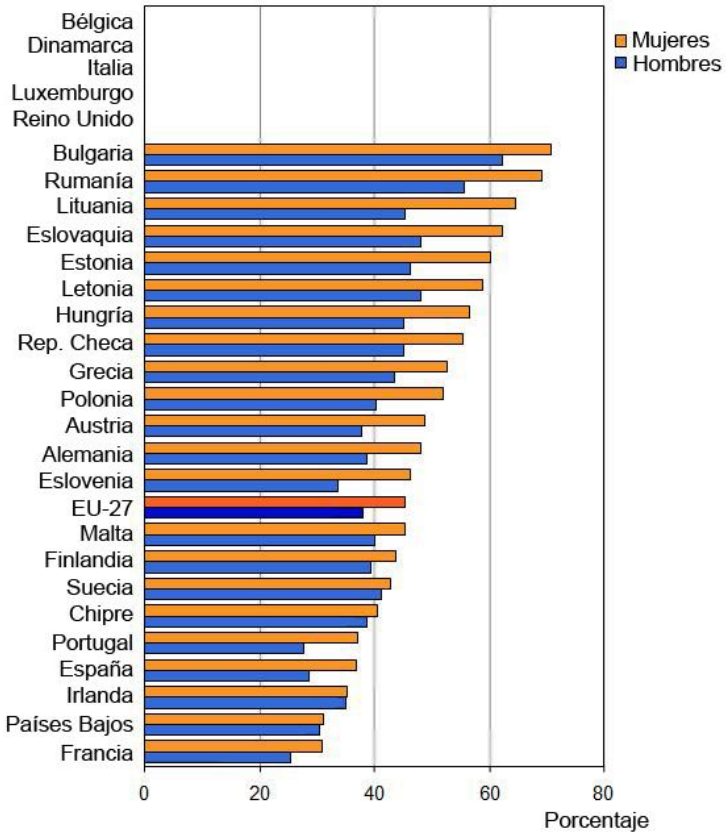
Fuente: Eurostat, EU-SILC.

Figura 4.3.6. **Proporción de personas que necesitaban atención sanitaria pero no la recibieron por: falta de tiempo, esperar a ver si se pasaba, no conocer un buen médico o cualquier otra razón, 2006**



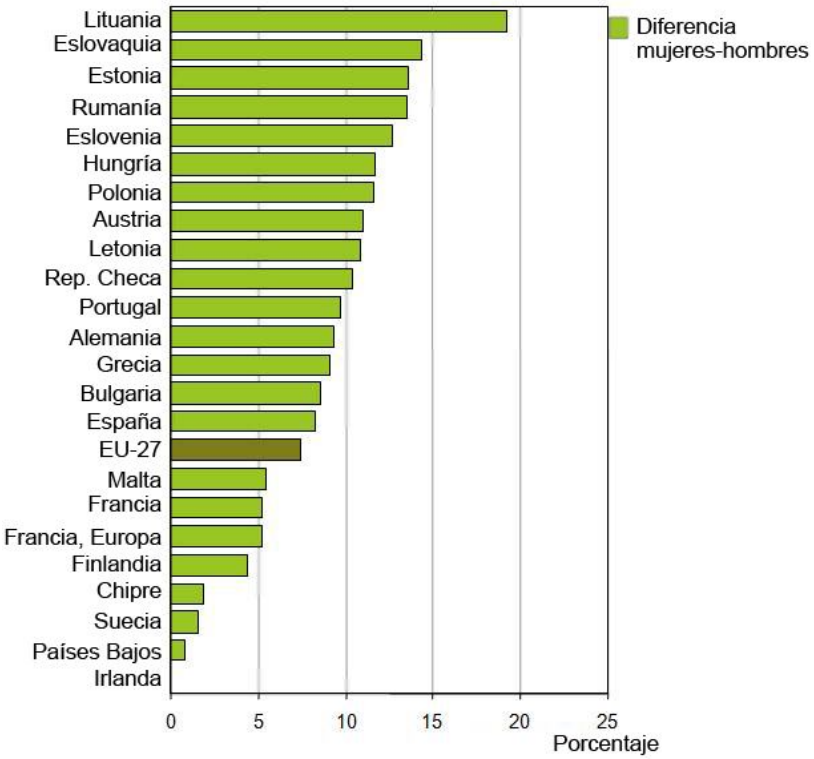
No se dispone de datos para Bulgaria ni Rumanía.
Fuente: Eurostat, EU-SILC.

Figura 4.3.7. **Proporción de todos los fallecimientos de mujeres y de hombres debidos a enfermedad cardiovascular, 2006**



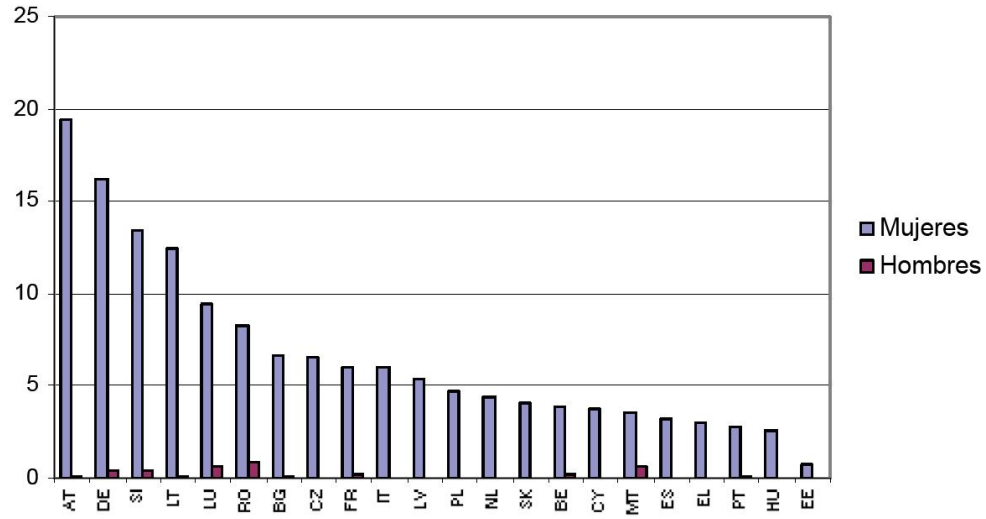
Fuente: Eurostat, datos sobre las causas de fallecimientos.

Figura 4.3.8. **Diferencia entre las proporciones de todos los fallecimientos de mujeres y de hombres debidos a enfermedad cardiovascular, 2006**



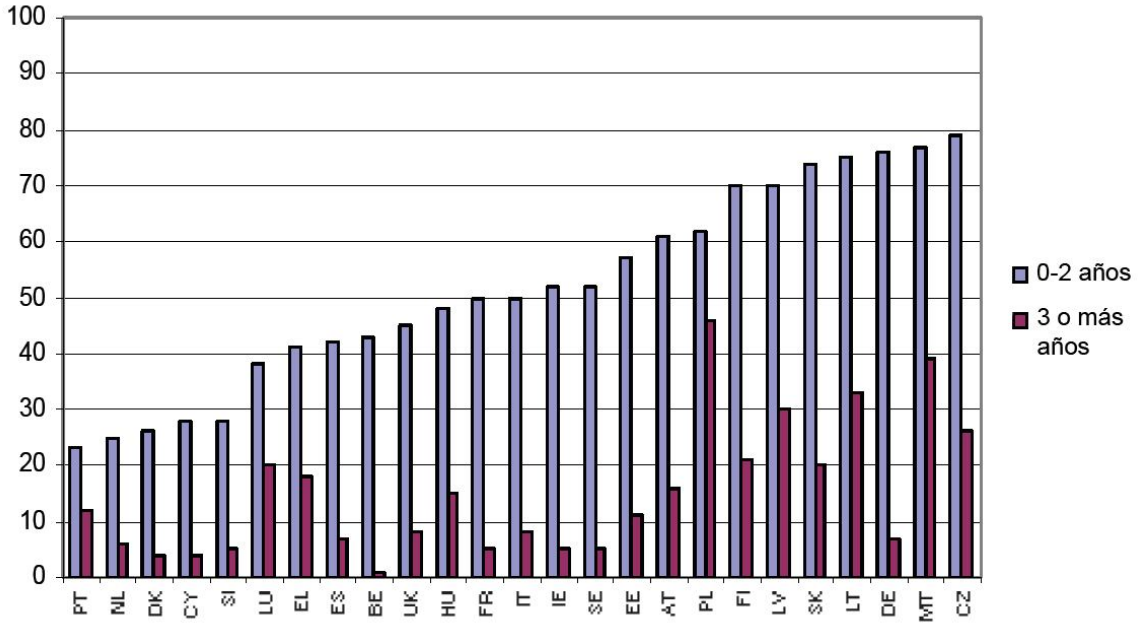
No se dispone de datos para Bélgica, Dinamarca, Italia, Luxemburgo ni el Reino Unido.
Fuente: Eurostat, datos sobre las causas de fallecimientos.

Figura 4.6.1. **Proporción del total de los padres y madres trabajadores que disfrutó de un permiso por maternidad o paternidad, 2006**



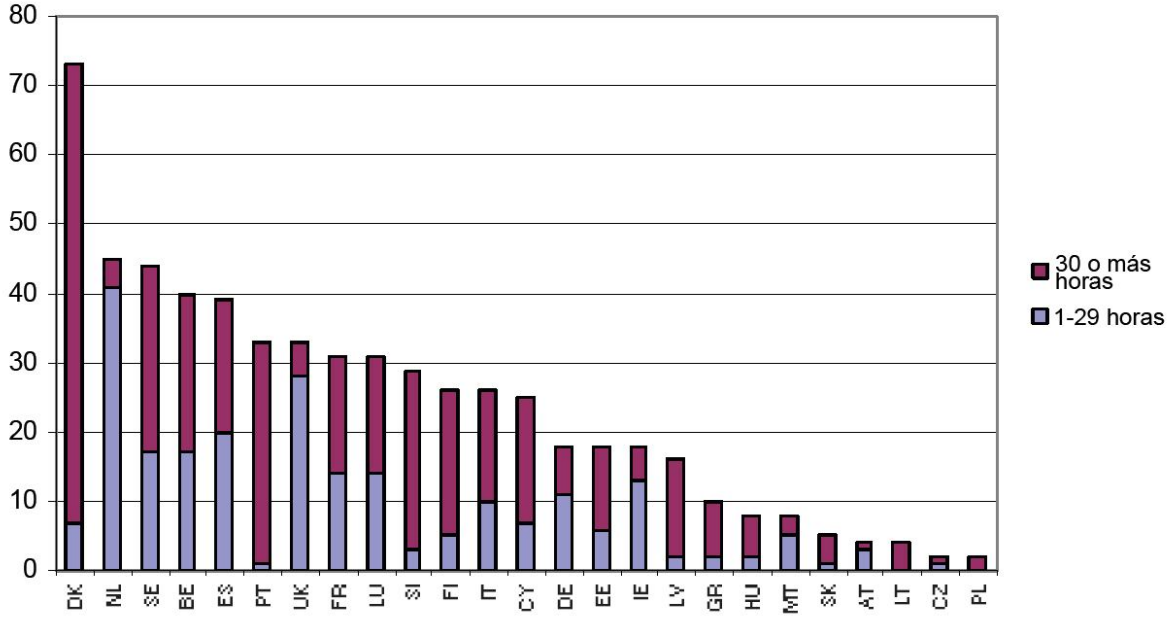
Fuente: Eurostat, EPA-UE.
Faltan los datos de DK, FI, SE y UK.

Figura 4.6.2. **Niños de 0-2 años y de 3 años hasta edad de escolarización obligatoria al cuidado exclusivo de sus progenitores, 2006**



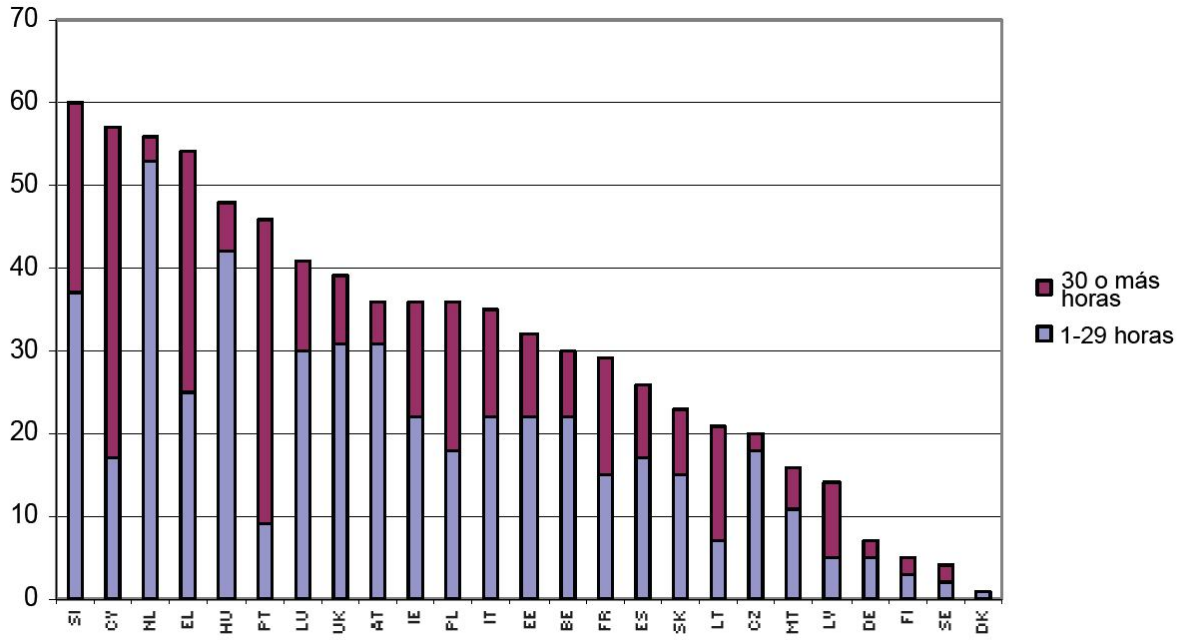
Fuente: Eurostat. EU-SILC.

Figura 4.6.3. **Proporción de niños de 0-2 años en servicios de cuidado de niños, 1-29 horas y más de 30 horas, 2006***



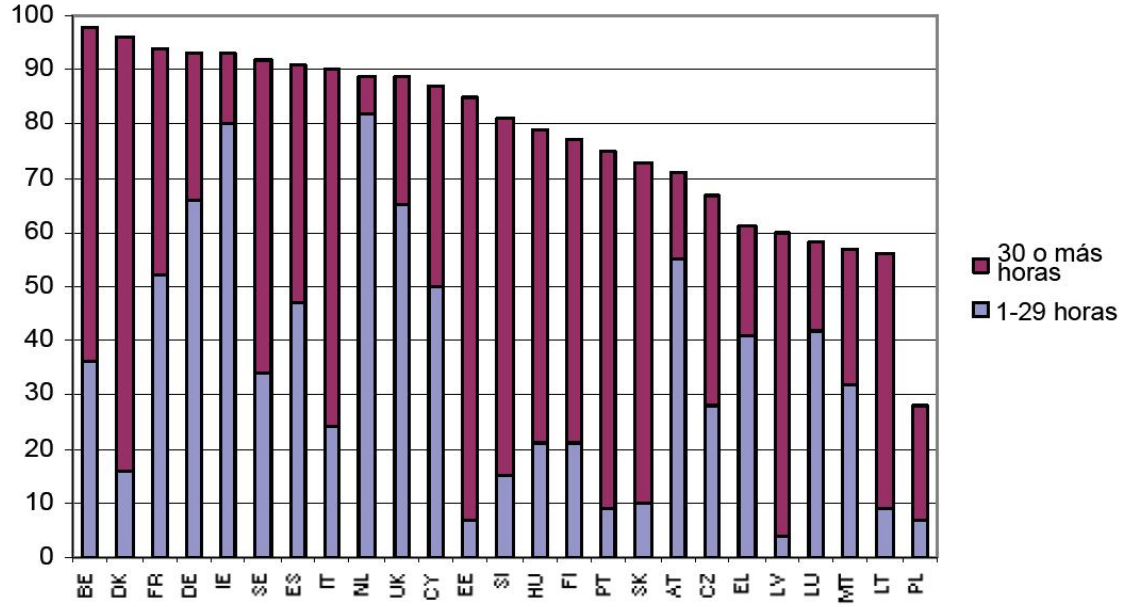
Fuente: Eurostat, EU-SILC. Faltan los datos de BG y RO.
* Servicios de cuidado de niños = educación preescolar, cuidado de niños en un centro fuera del horario escolar y guarderías.

Figura 4.6.4. **Proporción de niños de 0-2 años que se dejan al cuidado de otras personas, 1-29 horas y más de 30 horas, 2006***



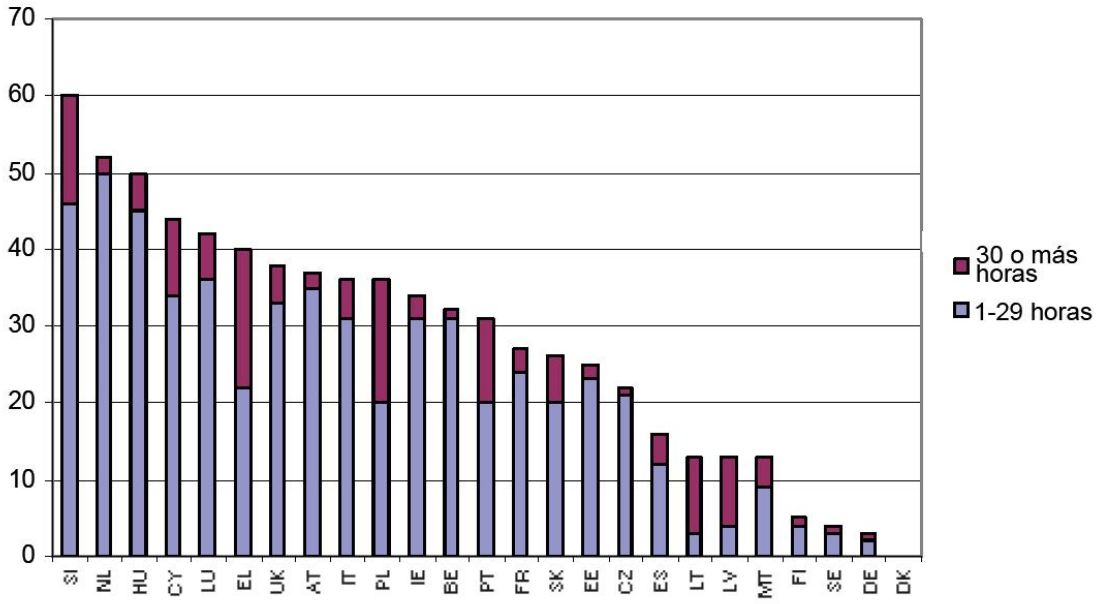
Fuente: Eurostat, EU-SILC. Faltan los datos de BG y RO.
* Se dejan al cuidado de niñeros profesionales en el hogar del niño o niña o del niñero, o al cuidado de los abuelos y abuelas, de otros miembros del hogar (aparte de los progenitores), de otros familiares, de amigos o de vecinos.

Figura 4.6.5. **Proporción de niños de 3 años hasta edad de escolarización obligatoria en servicios de cuidado de niños, 1-29 horas y más de 30 horas, 2006***



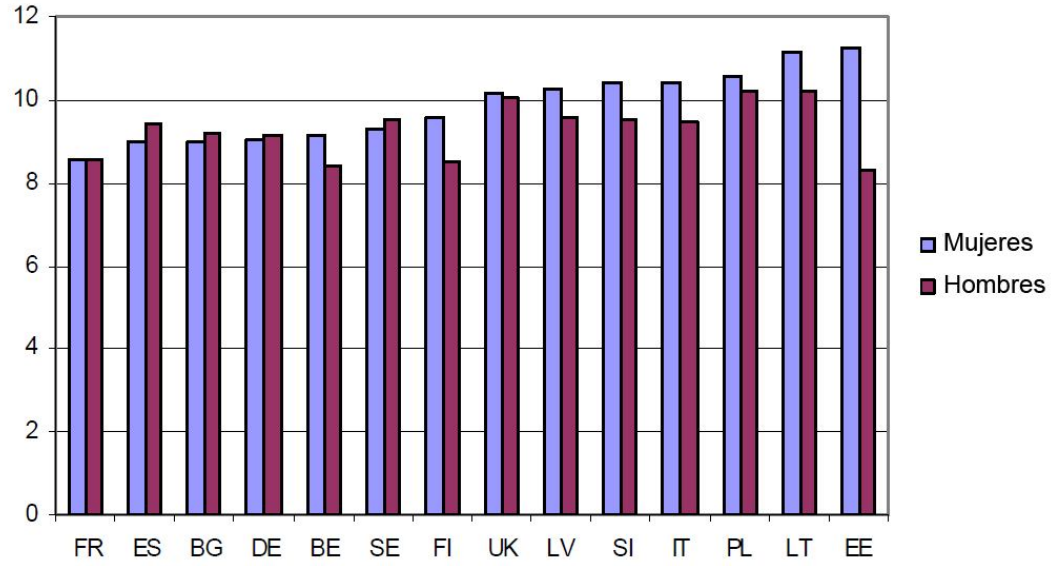
* Servicios de cuidado de niños = educación preescolar, cuidado de niños en un centro fuera del horario escolar y guarderías.

Figura 4.6.6. **Proporción de niños de 3 años hasta edad de escolarización obligatoria que se dejan al cuidado de otras personas, 1-29 horas y más de 30 horas, 2006***



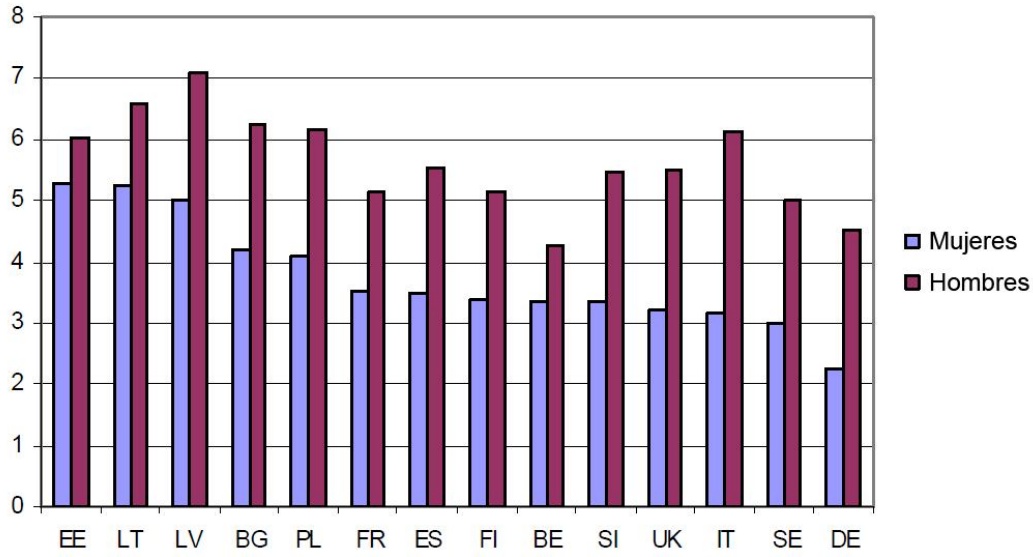
Fuente: Eurostat, EU-SILC. Faltan los datos de BG y RO.
* Se dejan al cuidado de niñeros profesionales en el hogar del niño o niña o del niñero, o al cuidado de los abuelos y abuelas, de otros miembros del hogar (aparte de los progenitores), de otros familiares, de amigos o de vecinos.

Figura 4.6.7. **«Tiempo condicionado» total, parejas trabajadoras con niños de 0-6 años, 2006**



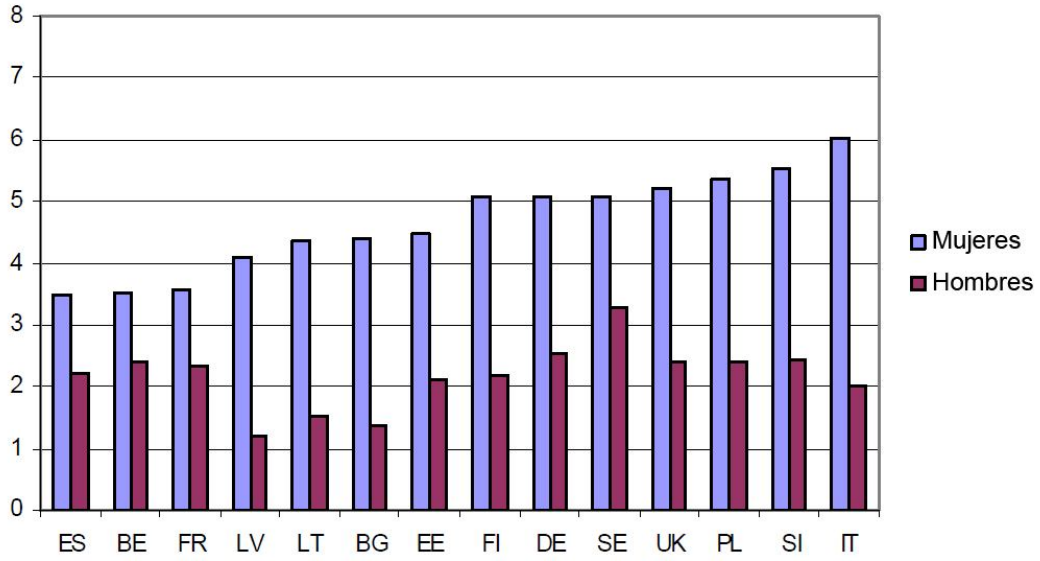
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-39

Figura 4.6.8. **Tiempo dedicado al trabajo remunerado, parejas trabajadoras con niños de 0-6 años, 2006**



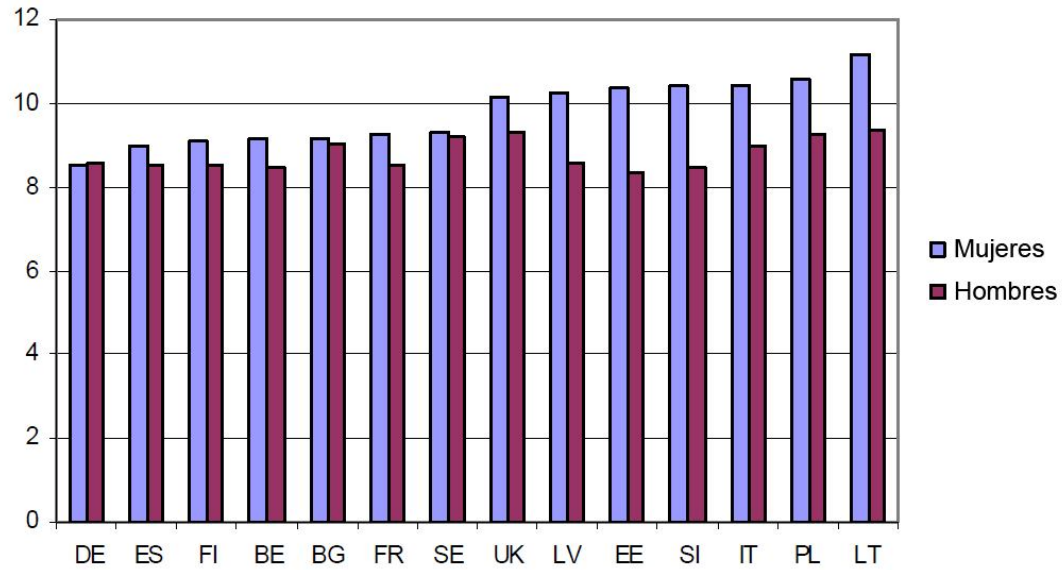
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-39

Figura 4.6.9. **Tiempo dedicado a las labores domésticas, parejas trabajadoras con niños de 0-6 años, 2006**



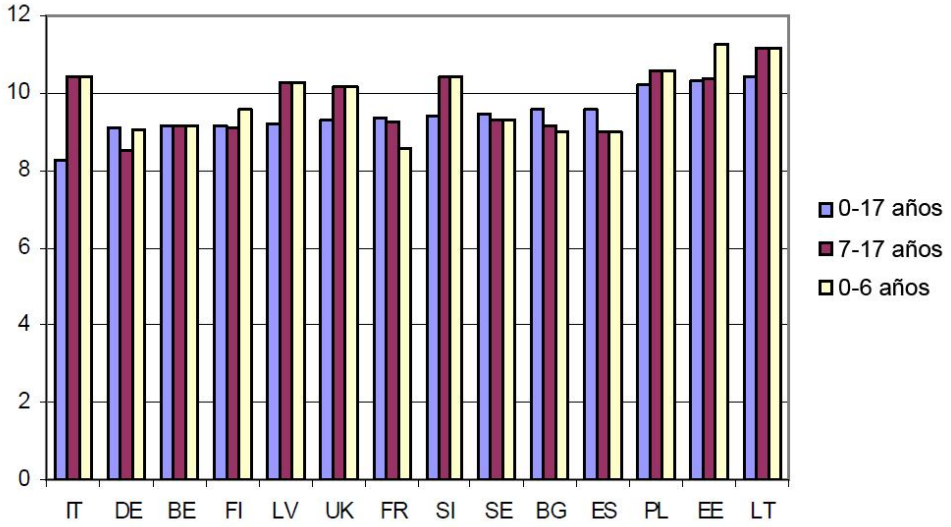
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-39

Figura 4.6.10. **«Tiempo condicionado» total, parejas trabajadoras con niños de 7-17 años, 2006**



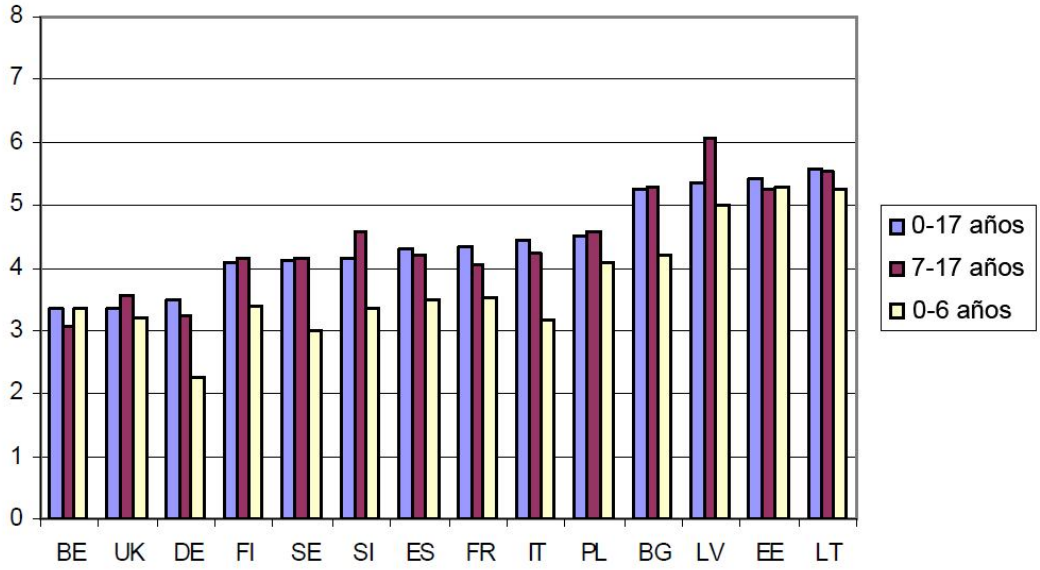
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-39

Figura 4.6.11. **«Tiempo condicionado» total, madres solteras trabajadoras con hijos de 0-17 años, madres casadas o con pareja con niños de 0-6 años y de 7-17 años, 2006**



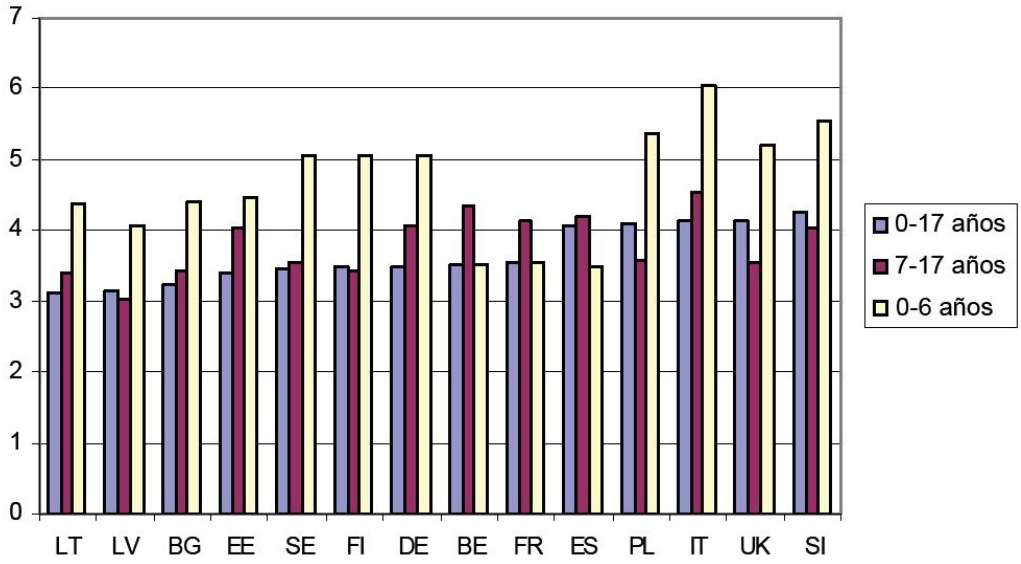
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-41

Figura 4.6.12. **Tiempo dedicado al trabajo remunerado, madres solteras trabajadoras con hijos de 0-17 años, madres casadas o con pareja con niños de 0-6 años y de 7-17 años, 2006**



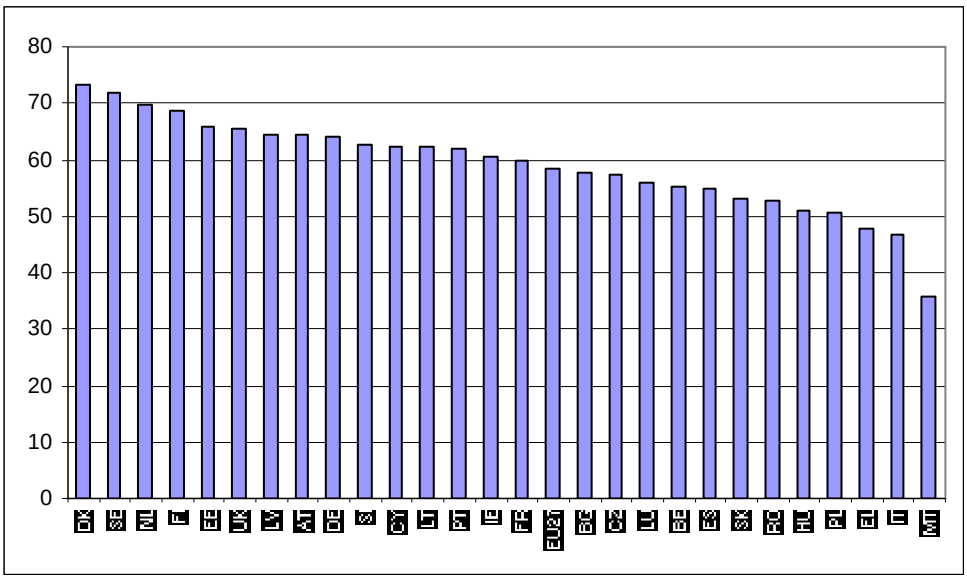
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-41

Figura 4.6.13. **Tiempo dedicado a las labores domésticas, madres solteras trabajadoras con hijos de 0-17 años, madres casadas o con pareja con niños de 0-6 años y de 7-17 años, 2006**



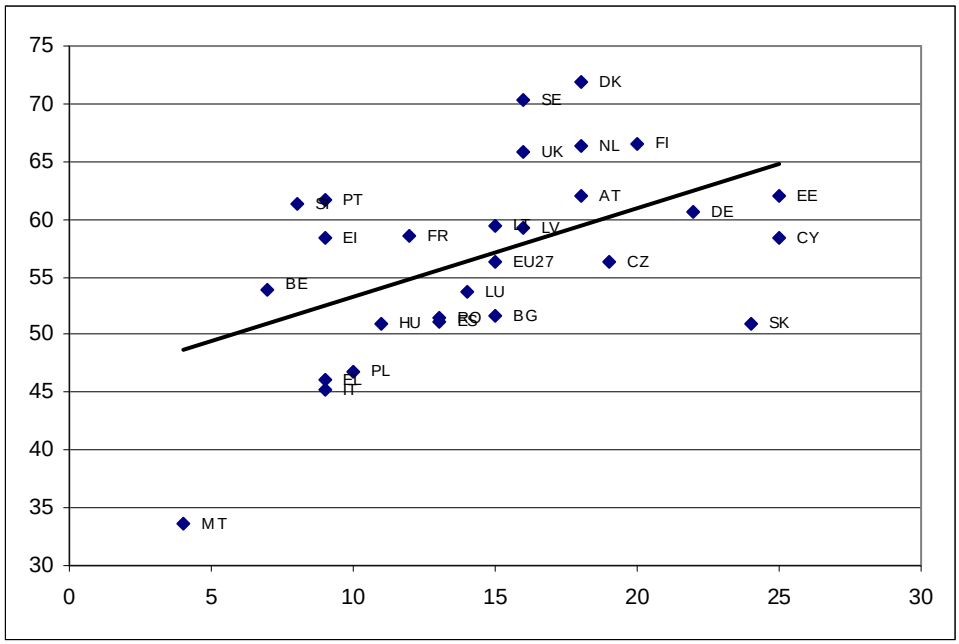
Fuente: Consejo de la Unión Europea 16595/08 p. 38-41

Figura 4.6.14. **Tasa de empleo, mujeres, 15-64 años, 2007**



Fuente: Eurostat, EPA-UE.

Figura 4.6.15. **Tasa de empleo de la mujer y diferencia salarial por razón de sexo, 2005**



Fuente: Empleo: Eurostat, EPA-UE; diferencia salarial por razón de sexo: Eurostat, PHOGUE.

Tabla 4.7.1. **Agrupación de los Estados miembros por representación femenina en las cámaras de los parlamentos nacionales/federales 1999, 2003 y 2008**

Categoría/ Año	**1999**	**2003**	**2008**
Más del 40 %	Suecia 42,7	Suecia 45	Suecia 47 Finlandia 41 Países Bajos 41
Más del 30 %	Dinamarca 37,4 Finlandia 37 Países Bajos 36 Alemania 30,9	Dinamarca 38 Finlandia 37 Países Bajos 35 Bélgica 33,9 Alemania 32,3 Austria 32	Dinamarca 38 Bélgica 37 España 35 Alemania 33 Austria 31
Más del 20 %	Austria 27,9 Bélgica 23,3 España 22	España 28,2	Portugal 29 Luxemburgo 25 Lituania 23 Bulgaria 22 Estonia 21 Italia 21 Letonia 21 Polonia 20
Más del 10 %	Reino Unido 18,4 Portugal 17,4 Luxemburgo 16,7 Irlanda 12 Italia 11,1 Francia 10,9	Portugal 19,6 Reino Unido 18 Chipre 16,1 Irlanda 13,2 Francia 12,3	Francia 19 Eslovaquia 19 Reino Unido 19 Chipre 16 República Checa 16 Grecia 16 Irlanda 13 Eslovenia 13 Hungría 11 Rumanía 10
0-10 %	Grecia 6,6 Chipre 5,35	Italia 9,6 Grecia 9	Malta 9
TODOS LOS PAÍSES	22,2 %	25,3 %	24,0%

Fuente para 1992-1995 y 1999: Informe de la Presidencia sobre «La participación de la mujer en la toma de decisiones políticas» en los Estados miembros y en las instituciones europeas (11829/99), 1999.
Fuente para 2003: Women in decision-making processes (La participación de la mujer en la toma de decisiones políticas), Conferencia, Siracusa, 12 de septiembre de 2003. Actualización de los indicadores seleccionados sobre la participación de la mujer en la toma de decisiones políticas, 2003.
Fuente para 2008: Comisión Europea, DG Empleo, base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, 2009. Datos recopilados entre 26/05/2008 y 15/10/2008.

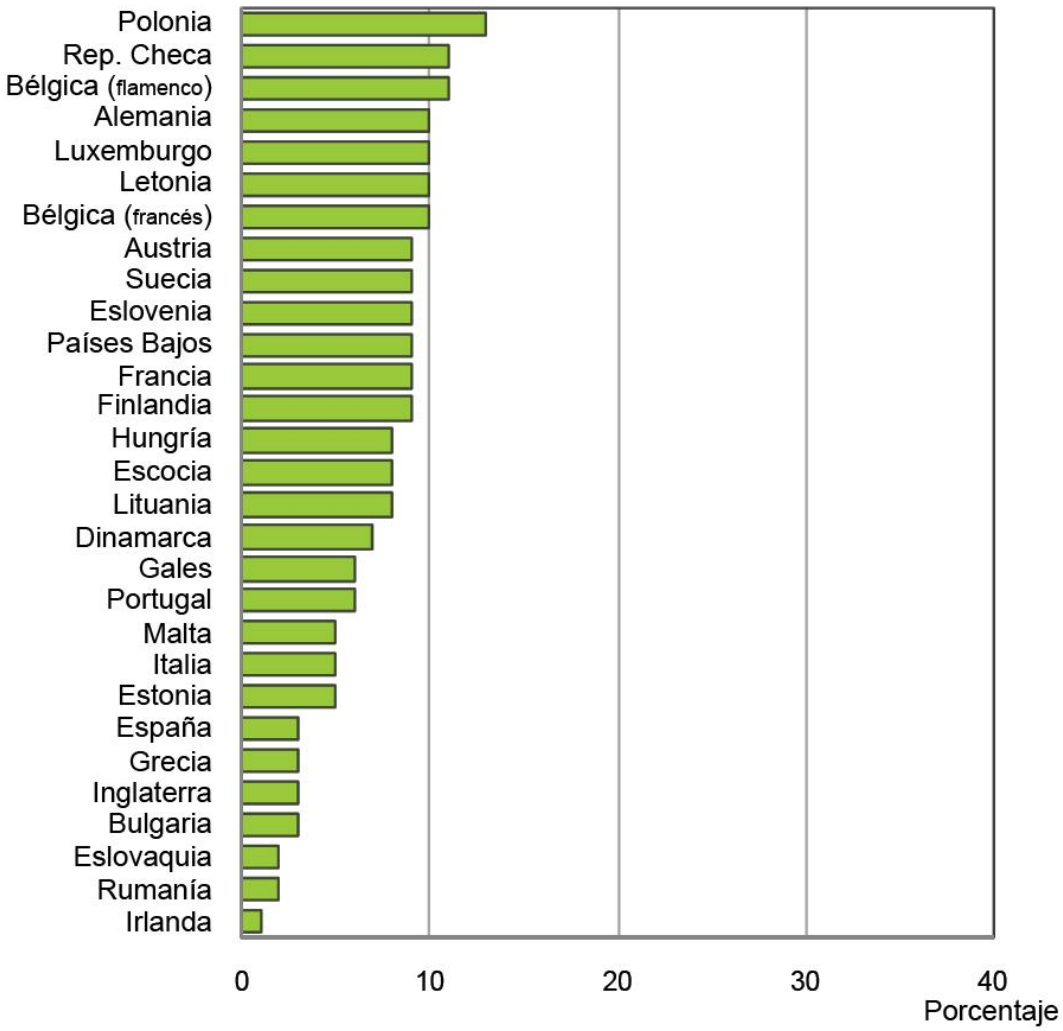
Tabla 4.7.2. **Carteras ministeriales ocupadas por mujeres en los gobiernos de los Estados miembros (%)**

BEIS	Ministras en 1999	Ministras en 2003	Ministras en 2008
Funciones básicas	24	28	19,5
Funciones económicas	13	16	17,5
Infraestructuras	14	21	23,5

Funciones socio-culturales	48	35	40,5

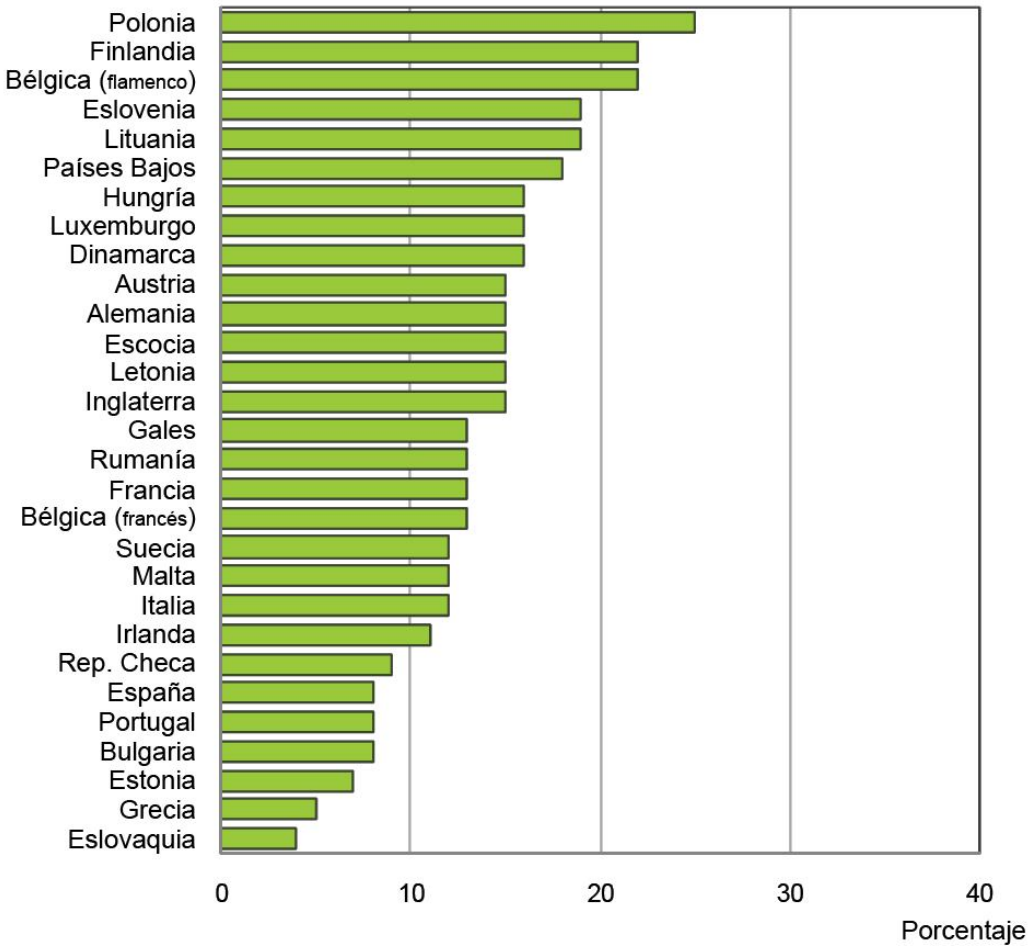
Fuente para 1999 y 2003: Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros y las instituciones de la UE, EC 9670/08 ADD 1 (informe preparado por la Presidencia eslovena, mayo de 2008).
Fuente para 2008: Comisión Europea, DG Empleo, base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, 2009. Datos recopilados entre 26/05/2008 y 15/10/2008.

Figura 4.12.1. **Diferencia entre las proporciones de niñas y de niños de 11 años de edad que se consideran «demasiado gordos»**



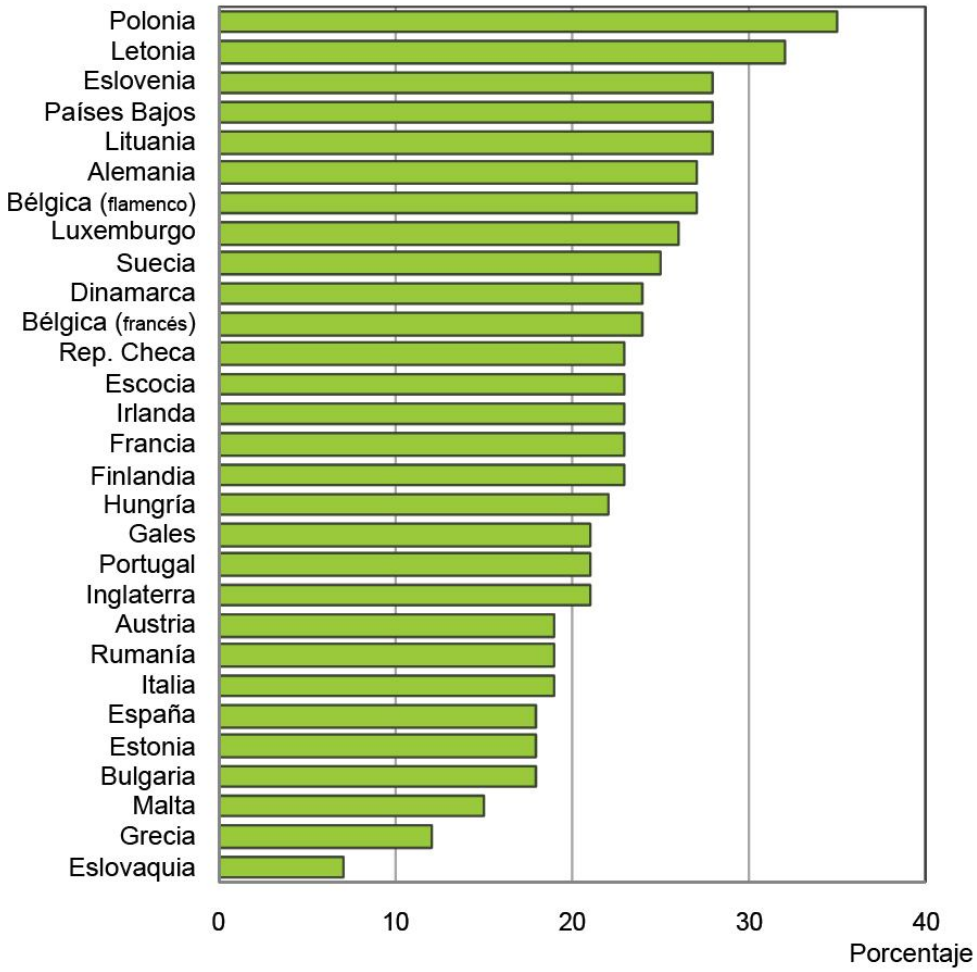
No se dispone de información sobre Chipre. Solo existe información para Inglaterra, Escocia y Gales por separado y para Bélgica (francés) y Bélgica (flamenco) por separado.
Fuente: Inequalities in young people's health (Desigualdad en la salud de los jóvenes)

1.1.1. *Figura 4.12.2.* Diferencia entre las proporciones de niñas y de niños de 13 años de edad que se consideran «demasiado gordos»



No se dispone de información sobre Chipre. Solo existe información para Inglaterra, Escocia y Gales por separado y para Bélgica (francés) y Bélgica (flamenco) por separado.
Fuente: Inequalities in young people's health (Desigualdad en la salud de los jóvenes)

Figura 4.12.3. **Diferencia entre las proporciones de niñas y de niños de 15 años de edad que se consideran «demasiado gordos»**



No se dispone de información sobre Chipre. Solo existe información para Inglaterra, Escocia y Gales por separado y para Bélgica (francés) y Bélgica (flamenco) por separado.
Fuente: Inequalities in young people's health (Desigualdad en la salud de los jóvenes)

1.1.2. *Tabla 4.12.1.* Proporción de niños y niñas de 15 años insatisfechos con su peso

	2001/2002		2005/2006	
	Niñas	Niños	Niñas	Niños
Austria	44,9	25,9	50	31
Bulgaria	-	-	36	18
Bélgica (francés)	54,1	28,6	52	28
Bélgica (flamenco)	54,8	25,3	51	24
Chipre	-	-	-	-
República Checa	39,0	16,3	39	16
Dinamarca	48,2	22,8	44	20
Estonia	34,9	9,4	32	14
Finlandia	43,3	19,8	45	22
Francia	41,8	20,6	44	21
Alemania	51,9	32,2	58	31
Grecia	33,2	24,0	36	24
Hungría	41,2	21,1	40	18
Irlanda	48,3	21,4	45	22
Italia	37,1	18,9	38	19
Letonia	38,8	10,6	43	11
Lituania	42,5	9,0	40	12
Luxemburgo	-	-	53	27
Malta	31,7	22,7	32	17
Países Bajos	50,6	23,7	53	25
Polonia	56,5	19,3	54	19
Portugal	48,0	24,1	47	26
Rumanía	-	-	33	14
Eslovaquia	-	-	17	10
Eslovenia	59,9	24,4	54	26
España	49,0	27,8	45	27
Suecia	41,9	18,0	48	23
UK (Inglaterra)	46,4	24,4	44	23
UK (Escocia)	52,3	20,6	48	25
UK (Gales)	52,0	26,5	47	26

Fuente: HBSC 2001/2002, en (9669/08. ADD 1. ANEXO); OMS (2008), en Statistics Suecia (2009b)

1.1.3. ***Tabla 4.12.2.*** **Diferencia entre los resultados obtenidos por chicas y chicos de 15 años en matemáticas y ciencias, 2006, puntos**

	Matemáticas	Ciencias
Alemania	-20	-7
Austria	-23	-8
Bélgica	-7	-1
Bulgaria	4	17
Dinamarca	-10	-9
Eslovaquia	-14	-6
Eslovenia	-5	8
España	-9	-4
Estonia	-1	4
Finlandia	-12	3
Francia	-6	-3
Gran Bretaña	-17	-10
Grecia	-5	11
Hungría	-10	-6
Irlanda	-11	0
Italia	-17	-3
Letonia	-5	7
Lituania	-2	9
Luxemburgo	-17	-9
Países Bajos	-13	-7
Polonia	-9	-3
Portugal	-15	-5
Rep. Checa	-11	-5
Rumania	-7	2
Suecia	-5	-1

No se dispone de información sobre Chipre ni Malta. Fuente: OCDE, PISA 2006

1.1.4. *Tabla 4.12.3.* Proporción de chicas cursando estudios terciarios en el ámbito de las ciencias, las matemáticas y la informática y en el ámbito de la formación del profesorado y las ciencias de la educación, 2001 y 2006

	2001		2006	
	Ciencias, matemáticas, informática	Educación	Ciencias, matemáticas, informática	Educación
Austria	33,3	71,7	34	75
Bulgaria	55,1	76,9	49	68
Bélgica	30,8	70,2	32	73
Chipre	36,0	90,6	36	88
República Checa	24,0	71,7	33	75
Dinamarca	33,2	68,5	33	71
Estonia	38,9	87,6	39	90
EU-27	39,0	74,2	37	75
Finlandia	41,8	80,3	40	81
Francia	-	-	36	76
Alemania	32,6	69,3	35	69
Grecia	-	-	-	-
Hungría	31,7	72,3	31	73
Irlanda	45,1	82,2	42	78
Italia	49,6	84,0	50	87
Letonia	38,8	83,3	31	85
Lituania	42,0	79,2	34	78
Luxemburgo	-	-	-	-
Malta	31,6	70,9	36	78
Países Bajos	23,4	73,9	16	74
Polonia	49,5	73,6	37	73
Portugal	49,9	81,3	47	26
Rumanía	59,9	50,9	54	75
Eslovaquia	31,9	73,8	36	75
Eslovenia	30,8	80,3	33	80
España	37,2	76,0	34	78
Suecia	45,4	77,3	43	76
UK	40,0	70,7	37	74

No se dispone de datos sobre Francia, Grecia ni Luxemburgo en 2001, ni sobre Grecia ni Luxemburgo en 2006.
Fuente: Eurostat (Statistics Suecia 2009b)