



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 1.3.2006
COM(2006) 92 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO,
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO
Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres

2006-2010

{SEC(2006) 275}

INTRODUCCIÓN

El presente plan de trabajo destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género 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 todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo. Para cada área señala objetivos y medidas prioritarios. La Comisión no puede alcanzar estos objetivos por sí sola, pues en muchas áreas el centro de gravedad de la actuación se halla en los Estados miembros. Así pues, este plan de trabajo representa el compromiso de la Comisión para hacer avanzar el programa de la igualdad de género, reforzando la cooperación con los Estados miembros y otros organismos.

El presente plan de trabajo se basa en la experiencia de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)¹. Combina el lanzamiento de nuevas medidas con el refuerzo de las actividades actuales que consiguen buenos resultados. Reafirma el enfoque dual de la igualdad de género basada en la perspectiva de género (promover la igualdad de género en todas las áreas y actividades políticas) y en medidas específicas.

La igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de la UE de crecimiento, creación de empleo y cohesión social. La UE ha logrado avances importantes en el camino hacia la igualdad de género gracias a la legislación sobre la igualdad de oportunidades, la inclusión de la perspectiva de género, las medidas específicas de promoción de la mujer, los programas de acción, el diálogo social y el diálogo con la sociedad civil. El Parlamento Europeo ha sido un colaborador importante en estos logros. Muchas mujeres han conseguido llegar a niveles de educación más altos, incorporarse al mercado laboral y convertirse en agentes importantes de la vida pública. No obstante, sigue habiendo desigualdades que pueden aumentar, dada la competencia económica global cada vez mayor que requiere una fuerza de trabajo más flexible y móvil. Las consecuencias de esto son mayores para las mujeres, que a menudo están obligadas a escoger entre tener hijos o una actividad laboral a causa de la falta de acuerdos laborales flexibles y de servicios de asistencia, la persistencia de estereotipos sexistas y un reparto desigual de las responsabilidades familiares con los hombres. Los avances realizados por las mujeres, que incluyen áreas clave de la estrategia de Lisboa, como la educación y la investigación, no se reflejan bien en su posición en el mercado laboral. Es un derroche de capital humano que la UE no puede permitirse. Al mismo tiempo, la baja tasa de natalidad y la disminución de la población activa amenazan el papel político y económico de la UE.

La UE sigue siendo un colaborador importante en el esfuerzo global para promover la igualdad de género. Convertir la globalización en una fuerza positiva para todas las mujeres y los hombres y combatir la pobreza son desafíos importantes. Las tecnologías de la comunicación facilitan y extienden delitos como la trata de seres humanos.

Si la UE quiere enfrentarse a estos retos deberá avanzar con mayor celeridad hacia la igualdad de género, y reforzar la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y, sobre todo, en las áreas indicadas en el presente plan de trabajo.

¹ COM(2000) 335.

PARTE I: ÁREAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN **EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

1. CONSEGUIR LA MISMA INDEPENDENCIA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

1.1. Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa

Los objetivos de empleo de Lisboa fijan en un 60 % la tasa de empleo femenino para 2010. Actualmente es del 55,7 %, y mucho menor (31,7%) para las mujeres de mayor edad (de 55 a 64 años). Las mujeres también sufren de un índice de desempleo superior al de los hombres (un 9,7 % frente a un 7,8 %). Debe reforzarse la dimensión de género de la estrategia de Lisboa para el empleo y el crecimiento. Cumplir la legislación sobre la igualdad de trato y utilizar de forma eficaz los nuevos Fondos Estructurales (como la formación y el fomento del espíritu empresarial) puede ayudar a aumentar el empleo femenino. Individualizar los derechos relativos a los regímenes fiscales y de prestaciones también puede hacer que el trabajo resulte rentable, tanto para las mujeres como para los hombres.

1.2. Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres

A pesar de la legislación de la UE sobre la igualdad de retribución, las mujeres cobran un 15 % menos que los hombres², y esta brecha decrece a un ritmo mucho más lento que la diferencia entre el empleo femenino y el masculino. Esta persistencia resulta de la discriminación directa contra las mujeres y de desigualdades estructurales, como la segregación en los sectores, las profesiones y los modelos laborales, el acceso a la educación y a la formación, la evaluación y remuneración sesgadas y los estereotipos. Abordar estos problemas exige un enfoque polivalente y la movilización de todos los interesados.

1.3. Empresarias

Las mujeres constituyen un 30 %, como media del empresariado de la UE. A menudo tienen que enfrentarse a mayores dificultades que los hombres para crear empresas y acceder a la financiación y a la formación. Deben seguir poniéndose en práctica las recomendaciones del Plan de acción de la UE sobre el espíritu empresarial dirigidas a aumentar la creación de empresas por parte de mujeres gracias a un mejor acceso a la financiación y al desarrollo de redes empresariales.

1.4. La igualdad de género en la protección social y la lucha contra la pobreza

Los sistemas de protección social deberían suprimir los estímulos negativos que disuaden a las mujeres y a los hombres de entrar en el mercado laboral y permanecer en él, permitiéndoles acumular derechos individuales de pensión. Ahora bien, las mujeres aún pueden tener una actividad laboral más corta o interrumpida y, por tanto, menores derechos que los hombres, lo que aumenta el riesgo de pobreza, sobre todo en el caso de las familias monoparentales, las ancianas o las trabajadoras de empresas familiares, como ocurre en la agricultura y la pesca. Los nuevos Fondo Europeo de la Pesca (FEP) y Fondo Europeo

² Diferencia sin ajustar.

Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) pueden mejorar la situación de las mujeres en esos sectores. Es fundamental que los regímenes de protección social garanticen el acceso de esas mujeres a las prestaciones adecuadas, sobre todo cuando se jubilen.

1.5. Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario

Las mujeres y los hombres se enfrentan a riesgos sanitarios, enfermedades, problemas y prácticas específicos que repercuten sobre su salud. Esto incluye los problemas ambientales, como la utilización de productos químicos y plaguicidas, que a menudo se transmiten durante el embarazo y la lactancia. La investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad se centran más en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos.

Deberían mejorarse los conocimientos en este campo, y disponer de más estadísticas e indicadores. Los servicios sociales, sanitarios y de asistencia deberían modernizarse a fin de mejorar su accesibilidad, calidad y capacidad de responder a las necesidades nuevas y específicas de las mujeres y los hombres.

1.6. Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas

La UE se ha comprometido a eliminar todas las formas de discriminación y a crear una sociedad integradora para todos. A menudo, las mujeres que forman parte de grupos desfavorecidos se hallan en una situación peor que la de sus compañeros. La situación de las mujeres de minorías étnicas o inmigrantes es emblemática: sufren a menudo una doble discriminación. Por ello es preciso fomentar la igualdad de género en las políticas de inmigración e integración a fin de defender los derechos de la mujer y su participación cívica, la utilización plena de su potencial de empleo y la mejora de su acceso a la educación y al aprendizaje permanente.

Medidas fundamentales

La Comisión:

- controlará y reforzará la inclusión de la perspectiva de género, sobre todo:
 - en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo y el nuevo método abierto de coordinación simplificado sobre las pensiones, la inclusión social, la salud y los cuidados de larga duración³, incluidas la preparación en 2007 de guías de la igualdad de género dirigidas a los implicados en esos procesos y la evaluación del modo en el que los regímenes de protección social pueden promover la igualdad de género,
 - en las políticas sanitarias, incluida la actualización de los análisis de la dimensión de género en la salud,
 - en actividades nacionales y europeas en 2007, Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos, y 2010, Año Europeo de lucha contra la exclusión y la pobreza,

³ COM(2005) 706.

- promoviendo, junto con los Estados miembros, la inclusión de la perspectiva de género y de medidas específicas en la programación y aplicación de los nuevos Fondos Estructurales⁴, el FEP y el FEADER (2007-2013), incluidos el control y la asignación de recursos adecuados para la igualdad de género,
- en el Marco para la integración de los nacionales de terceros países en la UE⁵, en el seguimiento del Plan de acción sobre la inmigración legal⁶, en el Fondo Social Europeo (FSE) y en el fondo europeo propuesto para la integración de los nacionales de terceros países,
- presentará en 2007 una Comunicación sobre la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres,
- preparará en 2010 un informe sobre la aplicación de la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro⁷,
- fomentará el espíritu empresarial entre las mujeres y promoverá un entorno empresarial que facilite la creación y el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres; animará las iniciativas de responsabilidad social de las empresas en favor de la igualdad de género.

2. CONCILIAR LA ACTIVIDAD LABORAL CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

2.1. Acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres

Las políticas de conciliación ayudan a crear una economía flexible mejorando la calidad de vida de mujeres y hombres. Ayudan a todo el mundo a incorporarse al mercado laboral y permanecer en él utilizando todo el potencial de la mano de obra, y deben estar disponibles tanto para las mujeres como para los hombres. Los acuerdos laborales flexibles aumentan la productividad, refuerzan la satisfacción de los asalariados y la reputación del empresario. No obstante, esos acuerdos benefician mucho menos a las mujeres que a los hombres, lo que crea un desequilibrio de género que tiene consecuencias negativas para la posición de las mujeres en su puesto de trabajo y en su independencia económica.

2.2. Aumentar los servicios de asistencia

Europa se enfrenta a un triple reto: la disminución de su población en edad de trabajar, las bajas tasas de nacimientos y una población envejecida cada vez más numerosa. Mejorar los acuerdos para el equilibrio entre el trabajo y la vida privada forma parte de la solución del declive demográfico al ofrecer guarderías más asequibles y accesibles, como requieren los objetivos de Barcelona⁸, y prestar servicios que atiendan a las necesidades asistenciales de las personas ancianas o con discapacidad. La calidad de esos servicios debería mejorarse, y también habría que desarrollar y valorar más la competencia de su personal, formado sobre todo por mujeres.

⁴ Véanse las directrices estratégicas comunitarias sobre la política de cohesión, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ Directiva 2004/113/CE.

⁸ Disponer en 2010 de guarderías para al menos el 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria, y para al menos el 33 % de los menores de tres años.

2.3. Mejores políticas de conciliación tanto para mujeres como para hombres

Los servicios y estructuras se adaptan demasiado despacio a una situación en la que tanto las mujeres como los hombres trabajan. Pocos hombres disfrutan de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial (un 7,4 %, frente a un 32,6% de mujeres); las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de niños y otras personas dependientes. Debería animarse a los hombres para que asuman sus responsabilidades familiares, sobre todo estimulándoles a disfrutar de permisos parentales y de paternidad y a compartir con las mujeres el derecho a estos permisos.

Medidas fundamentales

La Comisión:

- presentará en 2006 una Comunicación sobre demografía⁹ que trate la cuestión de conciliar la vida familiar y la actividad profesional,
- dará apoyo a la realización de los objetivos de Barcelona relativos a las guarderías y al desarrollo de otras instalaciones con la ayuda de los Fondos Estructurales y el intercambio de buenas prácticas,
- apoyará la investigación sobre las profesiones de los sectores sanitario y social y colaborará con los organismos internacionales para lograr una mejor valoración de esos trabajos.

3. PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES

3.1. Participación de las mujeres en la política

La subrepresentación persistente de las mujeres en la toma de decisiones políticas constituye un déficit democrático. Debería seguir fomentándose la ciudadanía activa de las mujeres y su participación en la política y en el alto funcionariado de la administración pública a todos los niveles (local, regional, nacional, europeo). La disponibilidad de datos comparables y fiables en la UE sigue siendo una prioridad.

3.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

Una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones económicas puede contribuir a una mayor productividad, a crear un entorno y una cultura de trabajo innovadores y a un mejor rendimiento económico. Es clave la transparencia en los procedimientos de promoción, los acuerdos laborales flexibles y la disponibilidad de guarderías.

⁹ Continuación de COM(2005) 94.

3.3. Presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología

La presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología puede contribuir a aumentar la innovación, la calidad y la competitividad de la investigación científica e industrial, por lo que debe fomentarse. Hay que aplicar las políticas y efectuar los avances necesarios para alcanzar el objetivo¹⁰ de que haya un 25 % de mujeres en puestos directivos de la investigación realizada por el sector público. Es fundamental seguir poniendo en red los datos de la UE y hacer que estén disponibles.

Medidas fundamentales

La Comisión:

- controlará y fomentará la inclusión de la perspectiva de género, sobre todo:
 - en la política europea de investigación y en el Séptimo Programa Marco, garantizando la aplicación de los planes de acción para la igualdad de género, desarrollando la investigación centrada en el género, controlando la inclusión de la perspectiva de género y la participación femenina en el próximo Consejo Europeo de Investigación,
 - en el programa «Educación y formación 2010», fomentando el acceso de las mujeres a carreras científicas y técnicas con arreglo al objetivo europeo de restablecer el equilibrio de géneros en este campo; elaborar en 2007 una guía europea de mejores prácticas en cuestiones de género relacionadas con las TIC,
 - en la aplicación del futuro programa «Ciudadanos con Europa», incluyendo la igualdad de género en el campo de la ciudadanía activa como uno de los temas prioritarios, y movilizand las redes existentes,
- creará en 2007 una red de mujeres de la UE en los puestos de responsabilidad económica y política,
- apoyará actividades de sensibilización, el intercambio de buenas prácticas y de investigación, incluso mediante una base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, en particular con miras a las elecciones al Parlamento Europeo de 2009.

4. ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA TRATA DE SERES HUMANOS

4.1. Erradicar la violencia de género

La UE se ha comprometido a luchar contra todas las formas de violencia. Las mujeres son las principales víctimas de la violencia de género, que constituye una violación del derecho fundamental a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y emocional. No hay nada que pueda tolerar o excusar la violación de estos derechos. La prevención es fundamental, y requiere educación y conocimientos, desarrollar la puesta en red

¹⁰ Conclusiones del Consejo de 18 de abril de 2005.

y la cooperación, y el intercambio de buenas prácticas. Es necesaria una actuación urgente que acabe con actitudes y prácticas consuetudinarias o tradicionales que son perjudiciales, como la mutilación genital femenina, los matrimonios precoces o forzados y los crímenes de honor.

4.2. Eliminar la trata de seres humanos

La trata de seres humanos es un delito contra las personas y una violación de sus derechos fundamentales. Es una forma moderna de esclavitud ante la que son más vulnerables las mujeres y los niños, sobre todo las mujeres jóvenes, en situación de pobreza. Eliminarla exige combinar medidas preventivas, criminalizar la trata mediante los adecuados cambios legislativos y proteger y ayudar a las víctimas¹¹. Deben seguir elaborándose medidas que reduzcan la demanda de mujeres y niños con fines de explotación sexual. Este enfoque se refleja en el Plan de la UE contra la trata de seres humanos¹². La Directiva relativa a los permisos de residencia a las víctimas de la trata¹³ constituirá un nuevo instrumento de reintegración de las víctimas a la sociedad mediante su acceso al mercado laboral, la formación profesional y la enseñanza. Deben explotarse plenamente las sinergias con el FSE. La UE debería producir datos comparables para una evaluación anual de la trata en cada país.

Medidas fundamentales

La Comisión:

- publicará una Comunicación sobre la creación de un sistema de estadísticas comparables de delitos, víctimas y justicia penal en 2006, y controlará los avances a escala de la UE,
- apoyará a los Estados miembros y las ONG en sus esfuerzos para erradicar la violencia de género, incluidas las prácticas consuetudinarias o tradicionales que son perjudiciales, fomentando campañas de sensibilización, la puesta en red, el intercambio de buenas prácticas e investigación, y aplicando programas tanto para las víctimas como para los criminales, animando a los Estados miembros para que creen planes de acción nacionales,
- efectuará un seguimiento de la Comunicación y el Plan de la UE contra la trata de seres humanos, y fomentará el recurso a todos los instrumentos existentes, incluido el FSE, para reintegrar en la sociedad a las víctimas de la violencia y de la trata de seres humanos.

5. ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS DE LA SOCIEDAD

5.1. Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura

La educación, la formación y la cultura siguen transmitiendo estereotipos sexistas. A menudo, las mujeres y los hombres siguen las sendas tradicionales en educación y formación, que acostumbran a colocar a las mujeres en profesiones menos valoradas y remuneradas. La actuación política debería centrarse en luchar contra los estereotipos sexistas desde una edad temprana, sensibilizando a los maestros y a los escolares y animando a los jóvenes de uno y otro sexo a intentar seguir estudios no tradicionales. El sistema educativo debería dar una

¹¹ COM(2005) 514.

¹² DO C 311 de 9.12.2005, p. 1.

¹³ Directiva 2004/81/CE.

cualificación apropiada a la juventud; por ello, también es importante abordar el fenómeno del abandono precoz de la escolaridad, que afecta más a los chicos que a las chicas.

5.2. Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral

Las mujeres todavía deben enfrentarse a la segregación horizontal y vertical. En su mayoría, siguen empleadas en sectores tradicionalmente femeninos, que en general son los menos reconocidos y valorados. Además, ocupan habitualmente los escalones más bajos de la jerarquía. Es importante facilitar la incorporación de mujeres en los sectores no tradicionales y la presencia de los hombres en los sectores tradicionalmente ocupados por mujeres. Debería establecerse una legislación antidiscriminatoria y facilitar formación e incentivos.

5.3. Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de difusión

Los medios de difusión tienen una función clave en la lucha contra los estereotipos sexistas. Pueden contribuir a presentar una imagen realista de la competencia y el potencial de las mujeres y los hombres en la sociedad actual y evitar retratarlas de manera degradante y ofensiva. Tanto el diálogo con los interesados como las campañas de sensibilización deben promoverse a todos los niveles.

Medidas fundamentales

La Comisión:

- apoyará medidas para eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la cultura y el mercado laboral fomentando la inclusión de la perspectiva de género y medidas específicas del FSE, programas de TIC y de educación y cultura de la UE, incluidos la estrategia de aprendizaje permanente de la UE y el futuro programa integrado de aprendizaje permanente,
- apoyará campañas de sensibilización e intercambios de buenas prácticas en las escuelas y las empresas acerca de los roles de género no estereotipados y entablará el diálogo con los medios de difusión para animarles a que retraten sin estereotipos a mujeres y hombres,
- aumentará la sensibilización sobre la igualdad de género en el diálogo con los ciudadanos de la UE mediante el plan de democracia, diálogo y debate¹⁴ de la Comisión.

6. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO FUERA DE LA UE

6.1. Aplicar la legislación de la UE en los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales¹⁵

Los países que se adhieran a la UE deben respetar plenamente el principio fundamental de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Deben garantizar una aplicación estricta de la legislación e instaurar sistemas administrativos y judiciales adecuados. Controlar la

¹⁴ COM(2005) 494.

¹⁵ Albania, Bosnia y Herzegovina, Serbia y Montenegro (incluido Kosovo). Véase también el documento COM(2005) 561.

transposición, aplicación y ejecución de la legislación de la UE sobre la igualdad de género será una prioridad de la UE en los procesos de ampliación que tengan lugar en el futuro.

6.2. Promover la igualdad de género en la Política Europea de Vecindad (PEV), la política exterior y la de desarrollo

La igualdad de género es un objetivo en sí mismo, un derecho humano, y contribuye a reducir la pobreza. La UE ha protagonizado muchos esfuerzos para el desarrollo internacional y se adhiere a principios internacionalmente reconocidos, como la Declaración del Milenio para el desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB). Repite que la igualdad de género es uno de los cinco principios fundamentales de la política de desarrollo en *El consenso europeo sobre desarrollo*¹⁶. La nueva estrategia de la UE para África¹⁷ incluye la igualdad de género como elemento fundamental de todas las asociaciones y estrategias de desarrollo nacional. La UE se ha comprometido a fomentar la igualdad de género en sus relaciones exteriores, incluida la PEV. Las intervenciones humanitarias de la UE prestan mucha atención a las necesidades específicas de las mujeres.

La UE seguirá fomentando en todo el mundo la enseñanza y un entorno seguro para las mujeres (incluidas las jóvenes), salud y derechos sexuales y reproductivos; la emancipación de la mujer contribuye a luchar contra el VIH/sida y contra la mutilación genital femenina. La UE y sus Estados miembros deben favorecer la participación de las mujeres en la actividad económica y política, en la toma de decisiones, en la prevención y resolución de conflictos y en los procesos de paz y reconstrucción.

Medidas fundamentales

La Comisión:

- controlará la transposición, aplicación y puesta en práctica efectiva del acervo comunitario sobre la igualdad de género en los países adherentes, candidatos y candidatos potenciales, incluso en la programación de la ayuda de preadhesión y en las negociaciones de adhesión, y aumentará la sensibilización acerca del mismo,
- controlará y fomentará la inclusión de la perspectiva de género y las medidas específicas en la PEV, las relaciones exteriores de la UE y la política de desarrollo, tanto en el diálogo político como en la programación (documentos estratégicos por países y documentos estratégicos para la reducción de la pobreza); en cuanto a la aplicación, prestará particular atención a la inclusión de la perspectiva de género en las nuevas modalidades de ayuda (apoyo presupuestario y programas sectoriales),
- presentará en 2006 una Comunicación sobre la visión europea de la igualdad de género en la cooperación para el desarrollo,
- fomentará la inclusión de la perspectiva de género en las operaciones de ayuda humanitaria de la CE incorporando la dimensión de género como parte de las revisiones (incluida la capacitación) y evaluaciones temáticas y técnicas,

¹⁶ Declaración del Consejo de 22 de noviembre de 2005.

¹⁷ COM(2005) 489.

- reforzará la igualdad de género en la zona mediterránea, incluida la organización en 2006 de una conferencia ministerial de Euromed sobre la igualdad de género, precedida por una consulta a la sociedad civil, que podría llevar a adoptar un plan de acción,
- contribuirá a los logros de la PAB y demás convenciones internacionales y regionales pertinentes apoyando los programas, la capacitación y las posibilidades de recoger datos en los países en vías de desarrollo,
- contribuirá a la aplicación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres y la paz y la seguridad, por lo que elaborará en 2006 unas directrices sobre la inclusión de la perspectiva de género en la formación relativa a la gestión de crisis,
- promoverá las organizaciones de mujeres y la puesta en red.

PARTE II: MEJORAR LA GOBERNANZA EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género solo podrá lograrse mediante un compromiso claro al más alto nivel político. La Comisión promueve la igualdad de género en sus servicios¹⁸ y apoya varias estructuras¹⁹ que trabajan en cuestiones de género y han realizado importantes avances.

No obstante, los más importantes aún no han llegado a las áreas fundamentales señaladas en el presente Plan de trabajo, y para ello se requiere una mejor gobernanza a todos los niveles: instituciones de la UE, Estados miembros, parlamentos, interlocutores sociales y sociedad civil. Es básico el apoyo de los ministros responsables de la igualdad de género: sus reuniones periódicas y las conferencias de la presidencia, apoyadas por la Comisión, constituyen grandes oportunidades de diálogo y seguimiento. El pacto europeo para la igualdad de género muestra el compromiso de los Estados miembros al más alto nivel político para redoblar sus esfuerzos a fin de conseguir la igualdad de género con la colaboración de la Comisión.

El futuro Instituto Europeo de la Igualdad de Género²⁰ facilitará su experiencia, aumentará los conocimientos y mejorará la visibilidad de la igualdad de género. Los Fondos Estructurales, los programas financieros en distintas áreas políticas y el futuro programa Progress apoyarán la aplicación del presente Plan de trabajo. Se fomentará la igualdad de género, se aumentará la transparencia y se reforzará la responsabilidad poniendo en práctica las metodologías de la igualdad de género, como la evaluación del impacto del género y la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género («gender budgeting»).

Medidas fundamentales

La Comisión:

- reforzará sus estructuras:
 - participando, en 2007, en la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género,
 - controlando el avance en igualdad de género de la política de recursos humanos de la Comisión; presentando, en 2007, una Comunicación sobre la realización de los objetivos establecidos por sus comités y grupos de expertos²¹; facilitando a su personal una formación sobre la igualdad de género, que incluya al personal directivo y a quienes realizan tareas relativas a las relaciones exteriores y la cooperación para el desarrollo,
- potenciará la puesta en red y apoyará el diálogo social:
 - creando, en 2006, una red de organismos de la UE responsables de la igualdad de género, con arreglo a la Directiva 2002/73,

¹⁸ Véase el anexo III.

¹⁹ Véase el anexo II.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ Decisión 2000/407/CE.

- reforzando la cooperación de la UE con las ONG, incluyendo el diálogo con organizaciones de mujeres y con otras organizaciones de la sociedad civil,
- fomentando y apoyando la labor de los interlocutores sociales relativa a la igualdad de género tanto a nivel interprofesional como sectorial,
- respaldará la evaluación del impacto del género y la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género:
 - reforzando la aplicación de la perspectiva de género en la evaluación del impacto²² de las políticas y la legislación comunitarias y explorando las posibilidades de desarrollar la elaboración del presupuesto comunitario teniendo en cuenta la dimensión de género, sobre todo en los Fondos Estructurales, dentro de las posibilidades de la gestión compartida,
 - fomentando la elaboración de los presupuestos locales, regionales y nacionales teniendo en cuenta la dimensión de género, incluyendo el intercambio de las mejores prácticas,
- aumentará la eficacia de la legislación:
 - revisando la legislación vigente de la UE sobre la igualdad de género no incluida en el ejercicio de refundición de 2005²³ con miras a actualizarla, modernizarla y en su caso refundirla,
 - controlando la aplicación y puesta en práctica de la legislación de la UE sobre la igualdad de género,
 - informando a los ciudadanos de la UE de su derecho a la igualdad de género mediante el portal «Tu Europa»²⁴ y el Servicio de Orientación a los Ciudadanos²⁵.

Seguimiento de los avances

La responsabilidad es clave para lograr una gobernanza eficaz. La Comisión hará un seguimiento y una evaluación del presente Plan de trabajo. Su Programa de trabajo anual para incluir la perspectiva de género constituye una herramienta eficaz que va a mantenerse y adaptarse para llevar a cabo el seguimiento del presente Plan de trabajo.

La Comisión:

- hará un seguimiento de los avances de la igualdad de género y facilitará directrices sobre la inclusión de la perspectiva de género gracias a su informe anual sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres, y controlará la aplicación del Plan de trabajo con su Programa de trabajo anual,

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/es/citizens/home.html>

²⁵ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_es.htm

- garantizará el seguimiento político mediante reuniones de los ministros responsables de la igualdad de género y del Grupo de comisarios encargados de los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades. El grupo interservicios de la Comisión sobre la inclusión de la perspectiva de género apoyará al Grupo de comisarios, contribuirá a preparar el programa de trabajo anual y estará en contacto con otros grupos que trabajen en favor de la igualdad de género²⁶,
- seguirá desarrollando los indicadores que sean necesarios²⁷; en 2007 definirá un nuevo índice compuesto sobre la igualdad de género; tendrá a punto en 2010, junto con los Estados miembros, nuevos indicadores para las doce áreas clave de la PAB; apoyará la producción de datos comparables de la UE sobre la igualdad de género y de estadísticas desglosadas por sexo,
- en 2008 presentará un informe sobre el estado de aplicación del Plan de trabajo, y en 2010 llevará a cabo una evaluación del mismo y propondrá el seguimiento apropiado.

²⁶ Véase el anexo II.

²⁷ Véase el anexo I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*)

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.