

I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

461º PLENO DE LOS DÍAS 17 Y 18 DE MARZO DE 2010

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) y estrategia de seguimiento»

(2010/C 354/01)

Ponente: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Mediante carta de 25 de septiembre de 2009, la Vicepresidenta de la Comisión Europea Margot Wallström solicitó al Comité Económico y Social Europeo que elaborara, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, un dictamen exploratorio sobre

«El plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) y estrategia de seguimiento».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 23 de febrero de 2010.

En su 461º Pleno de los días 17 y 18 de marzo de 2010 (sesión del 17 de marzo de 2010), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 137 votos a favor, 3 en contra y 5 abstenciones el presente Dictamen.

1. Recomendaciones

1.1 La igualdad entre mujeres y hombres, además de ser un objetivo en sí mismo, es una de las condiciones previas para el cumplimiento de los objetivos de la UE de crecimiento, empleo y cohesión social.

1.2 La valoración a mitad de camino de la Hoja de Ruta de la Igualdad se realiza en un contexto de crisis económica. Se debe observar el impacto y las consecuencias que tiene la crisis sobre las mujeres y los hombres dada la distinta posición que ocupan en la sociedad.

1.3 La igualdad debe formar parte de todas las políticas, especialmente de las sociales y de empleo, y se deben proseguir los esfuerzos para suprimir los obstáculos que impiden la plena e igual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

1.4 Para asegurar y mejorar la independencia económica de las mujeres se debe mejorar la calidad y la cantidad del empleo femenino – y el apoyo a las trabajadoras autónomas –, combatir el riesgo de precariedad que sufren, así como favorecer un

reparto igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas.

1.5 La desigualdad salarial tiene un origen estructural: infravaloración de las capacidades tradicionalmente consideradas «femeninas», segregación profesional y sectorial, empleos precarios, interrupciones de la vida laboral, etc. La legislación y los convenios colectivos son instrumentos eficaces en la lucha contra la desigualdad salarial, siendo necesaria la implicación de todos los agentes económicos y sociales.

1.6 Una mayor presencia de mujeres en los ámbitos empresarial y político fomenta la igualdad, su independencia económica, la superación de los estereotipos de género y la promoción de las mujeres en la toma de decisiones.

1.7 Las mujeres son especialmente vulnerables a la exclusión social y la pobreza. La individualización de los derechos sociales, un ingreso mínimo garantizado, la contabilización de los periodos de inactividad o reducción de la jornada laboral por motivos de cuidados son medidas que mejoran la protección social y reducen el riesgo de pobreza de la población.

1.8 La conciliación de vida familiar y laboral es vital para lograr la igualdad y mejorar el empleo de las mujeres: unos servicios sociales públicos y de calidad y la mejora de los permisos maternales, paternales y parentales ya existentes. Se debe avanzar en la corresponsabilidad de todos los agentes sociales en el reparto equitativo de trabajo doméstico y de cuidados.

1.9 El CESE considera necesario promover la representación paritaria de las mujeres en la toma de decisiones; para ello los Estados miembros (EEMM) deben aumentar su grado de compromiso estableciendo objetivos claros y medidas eficaces (acción positiva, planes de igualdad, etc.).

1.10 Ante la persistencia de la violencia de género y la trata de seres humanos, el CESE estima necesaria la aplicación de la legislación vigente y la elaboración de planes de acción nacionales coordinados por una estrategia global europea, así como incrementar los programas específicos.

1.11 Para combatir los estereotipos sexistas el CESE considera imprescindible educar y formar a la sociedad en modelos no sexistas, ofrecer formación tanto a los hombres como a las mujeres, fomentar la presencia de mujeres en estudios científicos y tecnológicos, mejorar la valoración de los empleos tradicionalmente considerados «femeninos» y evitar el sexismo en los medios de difusión y comunicación.

1.12 La política exterior y de desarrollo de la UE debe ser aprovechada para la promoción de los derechos de las mujeres en el contexto internacional mejorando su capacitación y empoderamiento.

1.13 El CESE considera necesario una plena incorporación transversal del análisis de género en todas las áreas de actuación de la Comisión y la aplicación del análisis de género a los presupuestos tanto a nivel europeo como nacional. Para ello se necesitan recursos humanos capacitados en igualdad además de indicadores desagregados por sexo que permitan visualizar la situación de las mujeres y de los hombres y evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

1.14 En la nueva estrategia para la igualdad a seguir a partir del 2010, los objetivos no pueden ser meras recomendaciones realizadas desde la Comisión a los EEMM, sino directrices de obligado cumplimiento con objetivos cuantificables. Para ello es necesaria una mayor implicación política a todos los niveles, y la UE ha de colocarse a la cabeza predicando con el ejemplo, con una revisión proactiva del trabajo realizado y una evaluación del impacto correspondiente a la aplicación.

2. Observaciones generales

2.1 El Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2010 representa el compromiso de la Comisión Europea para avanzar en la igualdad en colaboración con los EEMM. El CESE, a propuesta de la Comisión, realiza su valoración, analizando el impacto de las medidas adoptadas y su

grado de cumplimiento, además de realizar propuestas de actuación de cara a la nueva estrategia a seguir a partir del 2010.

2.2 El CESE reconoce el largo compromiso de la UE con la igualdad: el Tratado de Roma de 1957 incluye el principio de igualdad salarial, el Tratado de Ámsterdam en 1997 utiliza un planteamiento dual que combina la transversalidad con medidas específicas, y el Tratado de Lisboa contiene un compromiso explícito para la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad.

2.3 A nivel internacional, la Unión Europea se adhiere a la Plataforma de Acción de Beijing, a los Objetivos del Milenio así como a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) que sitúa a la mujer en el centro de preocupación de los derechos humanos.

2.4 A pesar de este amplio marco normativo no se han cumplido los objetivos previstos y persisten las desigualdades entre mujeres y hombres. No se han logrado avances sustanciales en ninguna de las seis áreas prioritarias de acción política del Plan de Trabajo para la Igualdad 2006-2010. Teniendo en cuenta esta circunstancia, hay que preguntarse si existe una verdadera voluntad política para llevar a cabo dichos cambios. La incorporación del principio de igualdad de género, factor clave de competitividad y de crecimiento, debe ser una prioridad de la nueva Estrategia de Acción de la UE 2020.

2.5 La evaluación del Plan de Trabajo para la Igualdad 2006-2010 se realiza en un contexto de crisis económica y es preciso analizar sus consecuencias sobre las mujeres dada la distinta posición que ocupan en el mercado de trabajo y en las políticas públicas de gasto social, especialmente en los servicios sociales, que son los que más afectan a las mujeres.

2.6 La crisis ha afectado primero a los empleos tradicionalmente ocupados por hombres (construcción, transporte, industria), extendiéndose posteriormente a otros sectores con mayor presencia de mujeres (servicios bancarios, comercio, etc.). Así, en muchos casos, los ingresos familiares se han limitado exclusivamente al salario femenino, habitualmente inferior al de los hombres al estar ocupadas mayoritariamente en el sector de servicios, con contratos a tiempo parcial, temporales o en la economía sumergida. Todo ello tiene a su vez un impacto negativo sobre la economía nacional al reducir el consumo privado, frenando así la recuperación.

2.7 La crisis también afecta a las políticas sociales: la cobertura de la prestación por desempleo es menor en el caso de las mujeres, tanto en cuantía como en duración, dado el lugar a menudo desventajoso ocupado en el mercado laboral. Además, los servicios públicos básicos como la sanidad, la salud, la educación y los servicios sociales reducen su oferta en un momento en que las familias, especialmente las mujeres, más lo necesitan. Al ser sectores que concentran mano de obra femenina, tendrá de nuevo efectos negativos sobre el empleo de las mujeres.

2.8 Las medidas anticrisis no pueden ser neutras al género y, mientras sea necesario, las políticas de recuperación económica así como los actuales programas de los Fondos Estructurales deberán tener en cuenta la distinta posición que ocupan en la sociedad mujeres y hombres.

2.9 La igualdad debe ser una prioridad no sólo para abordar la actual crisis y su posterior recuperación sino también para abordar los retos demográficos y los retos económicos que afectan al modelo social europeo y que inciden en las mujeres y en su independencia económica.

3. Observaciones específicas - Parte I: Ámbitos prioritarios para la acción en pro de la igualdad entre hombres y mujeres

En el Plan de Trabajo para la Igualdad 2006-2010 se plasman los compromisos y las acciones consideradas necesarias para avanzar hacia la igualdad y eliminar las desigualdades.

La primera parte del Plan contiene las seis áreas prioritarias de acción política con sus correspondientes indicadores:

1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres
2. La conciliación de la actividad laboral con la privada y familiar
3. La representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones
4. La erradicación de todas las modalidades de violencia de que son víctimas las mujeres
5. La eliminación de los estereotipos sexistas
6. La promoción de la igualdad de género en las políticas exteriores y de desarrollo.

La segunda parte se centra en la mejora de la gobernanza.

3.1 *Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres*

3.1.1 Alcanzar los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa

3.1.1.1 Aún son muchos los países que no cumplen con el objetivo de la Estrategia de Lisboa del 60 % de mujeres empleadas. Si los hombres logran una tasa de empleo del 70,9 %, las mujeres sólo alcanzan un 58,8 %⁽¹⁾ y cuando superan los 55 años las mujeres están empleadas en un 36,8 % frente al 55 % los hombres. Las mujeres sufren más el paro, pero a medida que avanza la crisis esta brecha disminuye (9,8 % de paradas frente al 9,6 % de hombres).

⁽¹⁾ Fuente: Eurostat (EFT), el empleo a fecha de 2.2009 y el paro a fecha de 9.2009.

3.1.1.2 Además de la cantidad, es necesario mejorar la calidad del empleo de las mujeres, ya que están sobrerrepresentadas en sectores de baja remuneración y en empleos con mayor riesgo de precariedad. El empleo a tiempo parcial es eminentemente femenino (31,5 % de las mujeres frente al 8,3 % de los hombres) y el 14,3 % de las mujeres empleadas tienen un empleo temporal. Por otro lado, cuando son madres, su tasa de empleo desciende en más de diez puntos, reflejo del desigual reparto de las responsabilidades familiares y de la escasa infraestructura de cuidados.

3.1.1.3 El CESE recomienda analizar de forma conjunta la tasa de paro y la tasa de inactividad de las mujeres por motivos familiares⁽²⁾. Las mujeres, por su condición de cuidadoras, en muchas ocasiones no cumplen con los requisitos para ser consideradas «desempleadas», apareciendo la inactividad como un paro encubierto.

3.1.1.4 Se impone un enfoque multidisciplinar que permita complementar políticas de empleo con medidas sociales y educativas; una formación que elimine los estereotipos en el empleo, unos servicios sociales públicos de calidad que garanticen los cuidados a las personas dependientes y unas campañas de sensibilización para el reparto del trabajo doméstico entre mujeres y hombres.

3.1.1.5 La Comisión debe integrar y promover la igualdad en todos sus programas (tal y como hace el programa PROGRESS). Los Fondos Estructurales constituyen un marco incomparable: permiten conocer el grado de cumplimiento de los países, realizar una evaluación anual del impacto de género de dichas medidas por países e incluso establecer medidas apropiadas y sanciones para quienes no garanticen un empleo femenino en cantidad y de calidad.

3.1.2 Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres

3.1.2.1 Lograr la equiparación salarial es imprescindible para lograr la igualdad, pero, a pesar de los avances legislativos, la brecha salarial entre mujeres y hombres asciende a 17,4 %, aumentando hasta un 30 % para las mujeres de más de 50 años.

3.1.2.2 La desigualdad salarial tiene un origen estructural: segregación en sectores económicos poco valorados y en profesiones de baja retribución, mayor presencia en la economía sumergida y en los empleos precarios e interrupción o reducción de la vida laboral por motivos familiares. Estos elementos inciden de forma negativa en su nivel salarial.

3.1.2.3 El CESE⁽³⁾ recomienda que cada país miembro revise sus dispositivos en cuanto a condiciones de contrato y retribución para evitar la discriminación directa e indirecta de las mujeres.

⁽²⁾ La tasa de inactividad alegando cuidados familiares (infancia y personas con dependencia) para mujeres de entre 25 y 54 años es del 25,1 % frente a sólo el 2,4 % en los hombres, y además están inactivas por otras responsabilidades familiares el 19,2 % de las mujeres frente al 2,9 % de los hombres (Fuente: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ DO C 211 de 19.8.2008, p. 54.

3.1.2.4 La legislación debe incorporar mecanismos de control que detecten la discriminación por motivos de sexo, fomentando sistemas transparentes de clasificación profesional que valoren y retribuyan de igual forma las cualificaciones, la experiencia y el potencial de todo el personal.

3.1.2.5 La negociación colectiva es un buen instrumento para incorporar sistemas de valoración de puestos de trabajo no sexistas, permisos de formación para la promoción profesional de las mujeres, excedencias y permisos por motivos familiares, distribución flexible del tiempo de trabajo, etc., que reduzcan las diferencias salariales.

3.1.3 Empresarias

3.1.3.1 A pesar de estar altamente cualificadas, las mujeres aún son minoría en puestos de responsabilidad de las empresas. La Comisión ha fomentado la igualdad en el marco de la responsabilidad social de las empresas, ha ampliado las ayudas estatales para las nuevas empresas creadas por mujeres (Reglamento CE nº 800/2008) y ha prestado su apoyo a la Red de Mujeres Empresarias. Dicha Red debería implicar, además de gobiernos e instituciones oficiales, a organizaciones relevantes de la sociedad civil para beneficiarse de un intercambio de experiencias y buenas prácticas.

3.1.3.2 Se recomienda poner en práctica las recomendaciones del Plan de Acción de la UE sobre el espíritu empresarial para aumentar la creación de empresas por parte de mujeres con medidas como un mejor acceso a la financiación y al crédito, el desarrollo de redes empresariales de organización y asesoramiento, una adecuada formación profesional y de reciclaje, la promoción de buenas prácticas, etc.

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

3.1.4.1 Las mujeres son especialmente vulnerables a la exclusión social y a la pobreza. La desigual posición en el mercado laboral y su condición de dependiente en los sistemas de protección social son elementos que contribuyen a dicha situación.

3.1.4.2 Se deben igualar las condiciones de acceso a la protección social para mujeres y hombres. La reducción de la jornada laboral por motivos familiares, el uso de los permisos maternales y/o parentales para el cuidado, el empleo a tiempo parcial o temporal, la segregación y la discriminación salarial son elementos que reducen la cuantía y duración de las futuras prestaciones sociales que obtendrán las mujeres, especialmente de desempleo y de jubilación. Para paliar en parte esta situación de desigualdad es imprescindible, entre otras medidas, el reconocimiento del tiempo dedicado al trabajo no remunerado así como los periodos de reducción de jornada y de inactividad por motivos familiares como cotizados a tiempo completo.

3.1.4.3 El sistema público de protección social debe garantizar un ingreso mínimo digno que reduzca el riesgo de pobreza, prestando especial atención a las mujeres ancianas, las viudas que perciben una pensión derivada y las familias monoparentales encabezadas por mujeres.

3.1.4.4 Especial atención requieren los sistemas privados de pensiones implantados en algunos países, ya que las condiciones de las futuras pensiones se establecen en función de los ingresos individuales y de la esperanza de vida, penalizando especialmente a las mujeres.

3.1.4.5 En 2010 se celebra el Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social y coincide con el fin de la Estrategia de Lisboa y de la implantación del Método Abierto de Coordinación. La nueva Estrategia UE 2020 debe establecer unos objetivos concretos y unas medidas más eficaces tanto a corto como a largo plazo para combatir la pobreza, en especial de las mujeres.

3.1.5 La dimensión de género en el ámbito sanitario

3.1.5.1 El CESE considera necesaria una nueva estrategia de salud que integre las diferentes necesidades de hombres y mujeres en materia sanitaria, aunque destaca la ausencia de previsión de acciones concretas en esta dirección. Para ello es necesario avanzar en la investigación de la salud de las mujeres y de las enfermedades que les afectan.

3.1.5.2 El envejecimiento de la población y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentarán en el futuro la demanda de servicios de cuidado de larga duración. Los EEMM deben garantizar unos servicios sanitarios y sociales públicos de calidad, ya que su ausencia tiene un impacto negativo especialmente sobre las mujeres al ser ellas las que mayoritariamente desempeñan las labores de cuidados.

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

3.1.6.1 El CESE reitera la necesidad de incorporar la perspectiva de género en materia de política migratoria y de asilo. Las inmigrantes, junto con las mujeres de minorías étnicas, deben ser objeto de una mayor atención, ya que las desigualdades les afectan en mayor medida y se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, especialmente en época de crisis económica⁽⁴⁾.

3.1.6.2 La feminización de las migraciones tiene relación directa con la demanda de mano de obra en el sector doméstico y de cuidados, debida en gran medida a la escasez en infraestructuras sociales. Un número importante de mujeres inmigrantes están ocupadas en estos sectores caracterizados por la informalidad y la precariedad. Se debe «profesionalizar» y regularizar este empleo, además de fomentar la cualificación profesional para mejorar la inclusión laboral de las mujeres inmigrantes.

3.2 Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar

3.2.1 En materia de empleo femenino se han alcanzado los objetivos de la Estrategia de Lisboa a pesar del incumplimiento de los Objetivos de Barcelona en cuanto a estructuras de cuidados infantiles (cobertura del 33 % para menores de 3 años y del 90 % para edades entre 3 y 6 años). Es imprescindible la existencia de una infraestructura de servicios de cuidados, con disponibilidad de plazas y una oferta flexible que garantice una

⁽⁴⁾ Véanse los Dictámenes DO C 182 del 4.8.2009, p. 19 y DO C 27 del 3.2.2009, p. 95.

atención personalizada y de calidad: una infraestructura fuera de las horas laborales, para los periodos vacacionales, comedores, centros especializados según el grado de dependencia, etc. Una inversión en servicios sociales no solo tiene consecuencias positivas sobre la economía y sobre el empleo en especial, sino que además posee una alta utilidad social.

3.2.2 La atención a la infancia y a las personas dependientes requiere de unos horarios flexibles, se impone una reorganización de los tiempos de trabajo adaptándolos a las necesidades familiares y laborales y accesibles por igual para mujeres y hombres.

3.2.3 Una parte importante de las mujeres utilizan el empleo a tiempo parcial como medida de conciliación, en parte originado por una insuficiente infraestructura de cuidados. Pero la feminización del empleo parcial no sólo se debe a motivos familiares, sino que en muchos casos es la única vía que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral ⁽⁵⁾.

3.2.4 En materia de permisos, se impone una equiparación de los derechos individuales entre mujeres y hombres, con independencia del tipo de contrato que posean (autónomos, temporales, indefinidos, etc.). En este sentido el CESE valora positivamente el acuerdo alcanzado entre la CES, BUSINESSEUROPE, CEEP y UEAPME para la ampliación del permiso parental ⁽⁶⁾, aunque considera necesario seguir avanzando hacia la equiparación total. El CESE aplaude la iniciativa de la Comisión para mejorar la protección a las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o están en periodo de lactancia y coincide en que debe garantizarse un permiso de 18 semanas como mínimo ⁽⁷⁾.

3.2.5 Debe hacerse una apuesta clara por la corresponsabilidad entre todos los agentes sociales de las tareas domésticas y de cuidados, mayoritariamente asumidas por las mujeres, y así aprovechar el capital humano en su totalidad. Es necesaria una campaña en favor del reparto del trabajo doméstico y de cuidados, origen de la desigualdad, y una revalorización de este tipo de trabajos.

3.3 *Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones*

3.3.1 Se necesita un compromiso más firme para lograr la paridad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones ⁽⁸⁾, en el ámbito económico, político, científico y tecnológico. La

situación de las mujeres apenas ha variado en los últimos años. Por ello es necesario introducir unos objetivos claros y unos plazos para alcanzarlos, así como políticas específicas y medidas eficaces (acción positiva, planes de igualdad, formación específica, cuotas de participación, campañas de sensibilización, etc.).

3.3.2 La paridad de mujeres y hombres en la política debe ser un eje central en la construcción europea. En las elecciones de junio de 2009 las mujeres ocuparon el 35 % del Parlamento Europeo y en la Comisión son 10 las mujeres frente a 17 hombres. En los parlamentos nacionales representan el 24 % mientras que el 25 % de las carteras ministeriales de los gobiernos nacionales están ocupadas por mujeres ⁽⁹⁾. En el CESE actualmente hay un 23,6 % de consejeras frente al 76,4 % de consejeros, mientras que a nivel de puestos directivos (directores, subdirectores, secretarios generales adjuntos) las mujeres sólo representan el 16,7 % frente al 83,3 % de los hombres. La representación paritaria entre hombres y mujeres debe ser una prioridad clave para lograr la igualdad a todos los niveles.

3.3.3 Los avances percibidos en el área de la investigación del sector público son muy modestos (el 39 % son mujeres) y apenas se perciben movimientos en el área económica y financiera (no hay mujeres en la dirección de bancos centrales y en sus juntas son el 17 % de los miembros y apenas son el 3 % en los consejos de administración de las grandes empresas).

3.4 *Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos*

3.4.1 La violencia contra las mujeres y las niñas continúa siendo un gravísimo problema. Es un fenómeno mundial y sistémico que reviste múltiples formas y manifestaciones. El CESE comparte con la Comisión la preocupación por el número de mujeres víctimas de la violencia, por la amplitud que ha adquirido la trata de mujeres y la prostitución, especialmente entre las inmigrantes, y por la persistencia de actos delictivos cometidos amparándose en las tradiciones y en la religión ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Se deben utilizar medidas sociales, económicas y jurídicas adecuadas para reducir y eliminar situaciones que fomentan la violencia contra las mujeres como: la falta de recursos materiales, la dependencia económica, un bajo nivel educativo, la persistencia de estereotipos sexuales, dificultades para acceder al mercado laboral, etc.

3.4.3 Especial atención requieren las mujeres inmigrantes que, bien por su aislamiento con el entorno social o bien por su situación irregular, son más vulnerables. El idioma, las diferencias socioculturales o el desconocimiento de la existencia de estructuras de asistencia les impide en ocasiones solicitar ayuda cuando son víctimas de violencia doméstica. Esta situación se agrava en el caso de mujeres inmigrantes indocumentadas, debiendo habilitarse medidas específicas que eliminen los obstáculos y garanticen sus derechos.

⁽⁵⁾ En 2008 en la UE el 31,5 % de las mujeres ocupadas tenían un empleo a tiempo parcial frente al 8,3 % de los hombres. El 27,5 % de las mujeres a tiempo parcial lo eran por motivos de cuidados (infantiles o dependientes) y el 29,2 % porque no encontraban un empleo a tiempo completo (en el caso de los hombres un 3,3 % y un 22,7 % respectivamente). Fuente: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ El permiso parental se amplía de 3 a 4 meses, siendo uno de ellos intransferible para el padre y aplicable a todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato que posean.

⁽⁷⁾ DO C 277 de 17.11.2009, p. 102.

⁽⁸⁾ Hace 10 años, en la Conferencia Mujeres y Hombres al Poder celebrada en París en 1999, la Unión Europea firmó un compromiso para avanzar hacia una participación más equitativa en la toma de decisiones entre mujeres y hombres.

⁽⁹⁾ Datos a octubre de 2009.

⁽¹⁰⁾ DO C 110 de 9.5.2006, p. 89.

3.4.4 Son necesarios programas específicos (además de continuar con los ya existentes como los programas Daphne) y una mayor financiación para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres. Se deben elaborar planes de acción nacionales dentro de una estrategia coordinada a nivel europeo, con medidas concretas y plazos que garanticen su efectiva aplicación. La aplicación de los actuales marcos jurídicos para prevenir la violencia doméstica y proteger a las víctimas y a las personas en peligro – incluidos los niños – ha de constituir una prioridad de los Estados miembros. Además, son necesarios indicadores que ofrezcan un panorama detallado sobre todos los aspectos de la violencia de género, incluidos el acoso sexual y la trata de personas. Unas estadísticas unificadas a nivel de la UE son imprescindibles para realizar un seguimiento y una evaluación en esta materia.

3.4.5 Dado el preocupante número de actos de violencia, incluso de género, que se produce entre los jóvenes, es pertinente la decisión de la Comisión de incluir la lucha contra la violencia de género entre los proyectos del programa de la Juventud en Acción, al tiempo que es necesario incluir la cultura de la no violencia y el respeto de los derechos de todas las personas en todos los programas de educación y formación de infancia y juventud.

3.5 Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad

3.5.1 Los estereotipos sexistas son actitudes culturales y sociales que presuponen la existencia de roles y funciones «masculinos» o «femeninos» afectando a la formación y a las opciones de empleo y generando una segregación en el mercado laboral. Los estereotipos suponen un freno a la igualdad y a la plena participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

3.5.2 A pesar del alto nivel de educación alcanzado, las mujeres siguen concentrándose en sectores económicos (salud y acción social, educación, comercio, administración pública, servicios a las empresas, hoteles y restaurantes, etc.) y en profesiones tradicionalmente consideradas «femeninas» (vendedoras, trabajadoras domésticas, cuidadoras, personal administrativo, etc.), en las categorías laborales más bajas, con menores posibilidades para acceder a mejores puestos. La segregación se mantiene inalterada en los últimos años, ya que el aumento del empleo femenino se registra en sectores dominados ya por las mujeres.

3.5.3 Para luchar contra los estereotipos sexistas se debe:

- Educar a la infancia y a la juventud en modelos no sexistas vigilando especialmente el material educativo y a los enseñantes que reproducen dichos estereotipos. El CESE ve con buenos ojos la inclusión de la igualdad de género como prioridad específica en los programas comunitarios de educación y formación.
- Fomentar la presencia de mujeres en estudios científicos y tecnológicos, donde están subrepresentadas, permitiéndoles acceder así a mejores puestos de trabajo y equilibrar la

presencia de mujeres y hombres en todas las áreas de conocimiento.

- Promover el espíritu empresarial, de innovación y de creatividad entre las mujeres – ya sean trabajadoras autónomas, asalariadas o desempleadas – como un importante instrumento para realzar los puntos fuertes que las mujeres aportan a la sociedad.
- Garantizar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral, especialmente cuando son madres y tienen menores a su cargo.
- Valorizar los empleos «femeninos», especialmente en el área de cuidados, fomentando la formación continua.
- Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de difusión e industria publicitaria, prestando especial atención a la violencia y a las imágenes degradantes de las mujeres.
- Una mayor presencia de mujeres en los ámbitos de decisión de los medios de comunicación para promocionar un trato no discriminatorio y una visión realista de las mujeres y de los hombres en la sociedad.

3.6 Promover la igualdad de género fuera de la UE

3.6.1 La Comisión debe seguir promocionando los derechos de las mujeres en el contexto internacional a través de su política exterior y de desarrollo. Debe integrarse la dimensión de género en todos los aspectos de la cooperación con medidas específicas para las mujeres, promoviendo su participación en los procesos de toma de decisión y su capacidad de iniciativa además de fomentar las capacidades de los países en desarrollo para que asuman la promoción de la igualdad.

3.6.2 Es necesario incluir la perspectiva de género en la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD) para actuar en situaciones de crisis. En materia de ayuda humanitaria (ECHO) la Comisión deberá prestar especial atención a la mujeres con hijos o familiares a cargo en caso de catástrofes naturales y a las mujeres víctimas de la violencia masculina en períodos de conflicto.

4. Parte II: Mejorar la gobernanza en favor de la igualdad de género

4.1 Se debe incorporar el análisis de género de forma transversal en cada una de las áreas de actuación de la Comisión, incluyendo los presupuestos, realizando una valoración de los progresos en materia de igualdad dentro de su propia estructura. Para ello se necesitan recursos humanos capacitados en igualdad de género y unos buenos indicadores desagregados que permitan visualizar la situación de las mujeres.

4.2 La Comisión debe mantener un diálogo abierto y permanente con organizaciones de mujeres, interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil para comprender mejor los problemas de desigualdad.

4.3 Desde el CESE se solicita a la Comisión que inste a todas las unidades a utilizar un lenguaje no sexista en todos los documentos, en los textos oficiales, en la interpretación de todas las lenguas, así como en las páginas web.

5. Parte III. Estrategias a seguir a partir del 2010

El CESE, a propuesta de la Comisión, realiza una serie de propuestas de cara al nuevo Plan de Trabajo para la Igualdad a implantar a partir del 2010.

5.1 La igualdad entre las mujeres y los hombres debe abordarse desde una visión global. Las políticas comunitarias no sólo deben tener como objetivo reforzar la participación de las mujeres en todos los ámbitos, hacer frente a los retos demográficos o mejorar el bienestar infantil, entre otros, sino que sus medidas deben orientarse explícitamente a reducir la desigualdad en el reparto de las responsabilidades familiares, de cuidados y domésticas, entre mujeres y hombres en particular, y entre todos los agentes sociales en general.

5.2 La Comisión debe incorporar de forma transversal la igualdad de género con carácter prioritario en todas sus áreas, comisiones, unidades, medidas, políticas, direcciones. El género no es una cuestión que atañe únicamente a la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.

5.3 Se necesitan especialistas en cuestiones de género que proporcionen formación y materiales suficientes para aumentar la conciencia, los conocimientos y la capacidad del personal europeo en cuanto a igualdad. Es necesario que el Eurostat prosiga desagregando por sexo sus estadísticas, mejorando las metodologías de las ya existentes e incorporando nuevos indicadores que nos permitan conocer mejor la realidad de las mujeres y ofrecer así un panorama completo de la situación en la UE.

5.4 Debe incluirse la perspectiva de género en los presupuestos de la UE y en todos los países miembros. También son necesarios estudios para evaluar el impacto de la actuación pública sobre las mujeres y los hombres.

5.5 Los Fondos Estructurales ofrecen un marco incomparable para que los países miembros incluyan la igualdad de género en sus programas operativos y en las distintas fases de aplicación de los fondos, realizando además una evaluación del impacto de

género en cada eje prioritario o ámbito de actuación de dichos programas. Es preciso una mayor coordinación y colaboración entre los fondos estructurales y los organismos de igualdad de cada país para mejorar los resultados.

5.6 La Comisión debe velar por el cumplimiento efectivo de la legislación, presentando ejemplos de buenas prácticas y sancionando a los países que no respeten el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se debe supervisar y evaluar la igualdad de género en todas sus políticas y en todas sus direcciones. Para ello se necesita un método de evaluación que permita observar y apreciar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, de los logros o retrocesos habidos, e incluso la creación de una unidad de evaluación que supervise y valore de forma sistemática la actuación de los distintos países a través de los indicadores ya contemplados dentro del Plan de Igualdad.

5.7 En caso de modificaciones en el futuro Plan recomendamos modificar el área 1 realizando alguna subdivisión, puesto que engloba problemáticas distintas (empleo, salud, inmigración) que requieren unos medios diferentes para intervenir sobre ellas. Además se aconseja un área nueva «las mujeres y el medio ambiente», ya que las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo sostenible, dada su especial preocupación por la calidad y sostenibilidad de la vida de las generaciones actuales y futuras ⁽¹¹⁾.

5.8 El CESE subraya el importante papel que juegan los interlocutores sociales en la promoción de la igualdad a través del diálogo social y la negociación colectiva. Un buen ejemplo es el Marco de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 2005.

5.9 El Instituto Europeo de Igualdad debe jugar un papel importante en cuanto a la mejora de la gobernanza y la revisión de la legislación en vigor en el campo de la sensibilización y de la igualdad. Debe vigilar y garantizar que todas las políticas incluyan y fomenten la igualdad además de impulsar una participación ciudadana y política más responsable y más incluyente en cuanto a cuestiones de género.

5.10 Los problemas económicos y financieros que padece Europa así como los cambios demográficos no deben afectar al objetivo de igualdad y relegarlo a un segundo plano.

Bruselas, 17 de marzo de 2010.

*El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo*
Mario SEPI

⁽¹¹⁾ Tal y como se recoge en la Plataforma de Acción de Beijing, 1995.