



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 21.9.2010
COM(2010) 491 final

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

**Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres
2010-2015**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres
2010-2015**

ÍNDICE

Introducción	3
1. Igual independencia económica	4
2. Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor	6
3. Igualdad en la toma de decisiones.....	7
4. Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista	8
5. Igualdad en la acción exterior	9
6. Cuestiones horizontales.....	11

Introducción

Los progresos de la Unión Europea hacia la igualdad entre mujeres y hombres han permitido mejorar las vidas de muchos ciudadanos europeos y sentar las bases sobre las que ahora hemos de cimentar una sociedad auténticamente igualitaria.

En 1975 se invocó con éxito el principio de igualdad de retribución para defender a Gabrielle Defrenne, azafata de las líneas aéreas nacionales belgas, y los derechos derivados de este caso constituyen un patrimonio inalienable para las mujeres de la Unión Europea. El caso llevó a la adopción de las primeras directivas europeas sobre igualdad entre los sexos.

En fechas recientes, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La maternidad limita las tasas de empleo femenino, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres.

Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales. Además, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos. Por otra parte, promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales¹. Para lograr los objetivos de Europa 2020², es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas.

La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea. La Unión está comprometida a luchar por la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades³. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴ consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón del sexo.

En marzo de 2010, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,

¹ Conclusiones del Consejo sobre «Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo», Sesión nº 2980 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 30.11.2009.

² COM(2010) 2020.

³ Artículos 2 y 3 del TUE, artículo 8 del TFUE.

⁴ DO C 303 de 14.12.2007, p. 1, artículo 23.

la Comisión adoptó la Carta de la Mujer⁵, en la que renueva su compromiso por la igualdad entre los sexos y la consolidación de la perspectiva de género en todas sus políticas.

Sobre la base del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010, así como del Pacto Europeo por la Igualdad de Género⁶, la presente Estrategia detalla acciones con arreglo a cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer, además de un capítulo de cuestiones transversales. Respecto a cada área prioritaria se describen acciones clave para estimular el cambio y obtener progresos; en el documento de trabajo adjunto se ofrecen propuestas más detalladas. Las acciones propuestas siguen el doble enfoque consistente en integrar la perspectiva de género en todas las políticas y definir al mismo tiempo medidas específicas. La Estrategia constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos, y aspira además a alentar los progresos a nivel nacional y proporcionar una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas.

1. IGUAL INDEPENDENCIA ECONÓMICA

La independencia económica es un requisito previo para que mujeres y hombres puedan controlar sus vidas y tengan auténtica libertad para elegir. La manera más generalizada de lograr esta independencia es ganarse la vida: la participación de la mujer en el mercado de trabajo avanzó en la década pasada, y el nivel de empleo femenino creció hasta el 62,5%⁷. En la UE, las mujeres ocuparon, entre 2000 y 2009, 9,8 de los 12,5 millones de empleos adicionales. Este aumento de la participación ha contribuido al crecimiento económico de la UE.

La atracción de más mujeres hacia el mercado de trabajo ayuda a compensar los efectos de una población en edad laboral en retroceso, reduciendo la presión para las arcas públicas y los sistemas de protección social, ampliando la base del capital humano y reforzando la competitividad. Las medidas para facilitar el equilibrio entre vida privada y vida laboral pueden tener un impacto positivo en la fertilidad. Para lograr el objetivo de Europa 2020 de que la tasa de empleo de mujeres y hombres alcance el 75 % ha de prestarse especial atención a la participación en el mercado de trabajo de las mujeres de más edad, las personas solas con hijos, las mujeres con discapacidad, las inmigrantes y las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Las tasas de empleo de estos grupos son aún relativamente bajas, y es preciso reducir las disparidades persistentes entre los sexos, tanto cuantitativas como cualitativas⁸.

Aún hoy, el impacto de los hijos en la participación en el mercado laboral es muy diferente para las mujeres y para los hombres, porque las mujeres siguen llevando sobre sus hombros una parte desproporcionada de las responsabilidades que entraña la vida de una familia. Muchas mujeres piensan que aún tienen que elegir entre hacer carrera y tener hijos. Las tendencias demográficas actuales implican también que las mujeres y los hombres tienen cada vez más que cuidar a personas dependientes,

⁵ COM(2010) 78.

⁶ Conclusiones del Consejo Europeo de marzo de 2006, doc. 7775/1/06.

⁷ Del 57,3 % al 62,5 % entre 2000 y 2009 (edades comprendidas entre 20 y 64 años).

⁸ Véase en particular la directriz de empleo n° 7, documento 10907/10 del Consejo, de 9.6.2010.

aparte de los hijos, durante períodos de tiempo indefinidos. En los Estados miembros que han adoptado políticas de conciliación, el número de mujeres y hombres que trabajan es alto, y los índices de natalidad son relativamente sostenibles. Recientemente, la UE ha mejorado el marco global para un mejor equilibrio entre la vida privada y el trabajo⁹. La Comisión va a perseguir nuevos progresos en este campo, prestando especial atención a la disponibilidad de cuidados asequibles y de alta calidad.

La proporción de empresarias, que alcanza el 33 %¹⁰ (un 30 % en nuevas empresas), no llega a un nivel óptimo, y la mayoría de las mujeres aún no consideran la actividad empresarial como una opción de carrera interesante. Es de esperar que la aplicación de la Directiva revisada¹¹ sobre mujeres que ejercen una actividad autónoma elimine una barrera importante para el espíritu empresarial femenino¹². Las mujeres jóvenes sin duda van a beneficiarse de la importancia creciente que tiene el espíritu empresarial como una de las capacidades básicas que las escuelas deben enseñar a todos los alumnos, según prevé la iniciativa emblemática Juventud en Movimiento¹³.

La tasa de empleo de las inmigrantes es aún baja¹⁴, especialmente durante los primeros tres años de estancia en el país de acogida. Por esta razón, es muy importante ayudar desde el principio a estas mujeres, y hacer un seguimiento del efecto de esta ayuda. Es esencial hacer que sean más conscientes de sus derechos y facilitar su integración y su acceso a la educación y a la atención sanitaria.

Las maneras en que mujeres y hombres experimentan la pobreza y la exclusión social siguen siendo muy diferentes. Las mujeres se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza, particularmente las que crían solas a sus hijos y las de más edad, cuando la disparidad salarial conduce a una disparidad de pensiones. Las barreras para el empleo también se reflejan en mayores índices de inactividad y en tasas de paro de larga duración más elevadas. Además, entre los grupos desfavorecidos (población inmigrante, con discapacidad o de edad avanzada) la disparidad tiende a ser mucho mayor, y a causar graves problemas para las mujeres. Se requieren políticas de envejecimiento activo y medidas específicas en materia de pensiones para velar por que las mujeres dispongan de medios suficientes al jubilarse¹⁵.

Acciones clave

La Comisión:

⁹ COM(2008) 635; Directiva 2010/18/UE, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13); Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010).

¹⁰ Encuesta de población activa, 2008.

¹¹ Véase la nota a pie de página nº 9.

¹² Véase también la directriz de empleo nº 8.

¹³ COM(2010) 477.

¹⁴ Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros sobre la integración como motor de desarrollo y cohesión social, 10307/10 de 3.6.2010.

¹⁵ Véase también la directriz de empleo nº 10.

- Apoyará el fomento de la igualdad entre los sexos en la aplicación de todos los aspectos y todas las iniciativas emblemáticas de la Estrategia **Europa 2020**, especialmente en lo que respecta a la definición y aplicación de medidas nacionales pertinentes, ya sea prestando apoyo técnico o aportando el respaldo de los Fondos Estructurales y de los demás programas importantes de financiación, como el Séptimo Programa Marco de Investigación. Supervisará estrechamente, en el contexto de las directrices de empleo y de la evaluación de las políticas nacionales de empleo, las políticas adoptadas en los Estados miembros para reforzar la igualdad en el mercado de trabajo e impulsar la integración social de las mujeres.
- Promoverá el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres.
- Evaluará las disparidades persistentes en relación con los **permisos por motivos familiares**, como el permiso de paternidad y el permiso para cuidados, y las posibilidades de reducirlas. Consultará a los interlocutores sociales sobre otras medidas, de conformidad con el artículo 154 del TFUE.
- Informará sobre los resultados de los Estados miembros por lo que se refiere a la oferta de **guarderías**.
- Promoverá la igualdad entre los sexos en todas las iniciativas relacionadas con la **inmigración y la integración de los inmigrantes**.

2. SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL Y TRABAJO DE IGUAL VALOR

El principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual está consagrado en los Tratados de la UE. A pesar de eso, la disparidad salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 17,8 %, con valores que van desde el 30,9 % en Estonia, el 26,2 % en la República Checa, el 25,5 % en Austria y el 23,2 % en Alemania hasta el 4,9 % en Italia, el 8,5 % en Eslovenia o el 9 % en Bélgica y Rumanía¹⁶. Claramente esta es una situación que tiene que cambiar con el tiempo, si se atiende al espíritu de los Tratados de la UE.

Las causas profundas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral. Las causas de la disparidad salarial también proceden de la segregación en el mercado laboral, ya que las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en sectores y tareas diferentes. Por una parte, unas u otros están sobrerrepresentados en determinados sectores, y los empleos «femeninos» (principalmente la atención sanitaria, la educación y la administración pública) suelen ser, en general, menos valorados que las profesiones típicamente masculinas. Por otra parte, en el mismo sector o empresa, las tareas desempeñadas por las mujeres tienden a estar menos pagadas y peor valoradas.

¹⁶ Cifras de 2008, a excepción de Estonia (2007).

El desfase salarial refleja también otras desigualdades laborales que afectan sobre todo a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones¹⁷.

Acciones clave

La Comisión:

- Estudiará, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, las posibles maneras de mejorar la **transparencia de las retribuciones** y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo **a tiempo parcial** o los contratos de **duración determinada**.
- Apoyará las **iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo**, como etiquetas, cartas y premios de igualdad, así como el desarrollo de herramientas para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas de retribución entre hombres y mujeres.
- Establecerá un **Día Europeo de la Igualdad Salarial**, que sirva para sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres.
- Procurará animar a las mujeres a incorporarse a **profesiones no tradicionales**, por ejemplo en sectores ecológicos e innovadores.

3. IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES

En la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de los nuevos licenciados universitarios de la UE.

Si bien es cierto que se avanza hacia un equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas, queda aún mucho por hacer: por término medio, solo uno de cada cuatro miembros de los parlamentos o ministros de los gobiernos nacionales es una mujer¹⁸.

En la economía, la presencia femenina es inferior a la masculina a todos los niveles de gestión y toma de decisiones. En el Consejo de Administración de las principales empresas con cotización en bolsa de la UE, las mujeres ocupan uno de cada diez asientos, y solo lo presiden en un 3 %. Las investigaciones muestran que la diversidad es rentable, y que hay una correlación directa entre la presencia de mujeres en posiciones directivas y el rendimiento de las empresas.

¹⁷ Véase también la directriz de empleo nº 7.

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=es&furtherPubs=yes>

El objetivo que se fijó la UE en 2005 de que el 25 % de los puestos directivos en el sector público de la investigación estuviera ocupado por mujeres está lejos de alcanzarse, pues solo un 19 % de los profesores universitarios titulares son mujeres¹⁹. El desequilibrio entre hombres y mujeres en la ciencia y la investigación sigue siendo un obstáculo importante para el objetivo europeo de aumentar la competitividad y valorizar al máximo el potencial de innovación.

La Comisión va a aplicar las mismas normas que pide a otros que apliquen, haciendo los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

Acciones clave

La Comisión:

- Estudiará iniciativas específicas para mejorar el **equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones**.
- Supervisará el objetivo del **25 % de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en la investigación**.
- **Controlará el avance hacia** el objetivo de que cada sexo esté representado al menos por el 40 % de los miembros de comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión²⁰.
- Apoyará los esfuerzos para promover una mayor participación de la mujer en las **elecciones al Parlamento Europeo**, señaladamente como candidatas.

4. DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y FIN DE LA VIOLENCIA SEXISTA

Hay muchas formas de violencia que las mujeres sufren por el mero hecho de ser mujeres. Entre estas se incluyen la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, la violencia sexual durante los conflictos y también costumbres o tradiciones dañinas, como la mutilación genital femenina, las bodas forzadas y los crímenes de honor. Se calcula que entre el 20 % y el 25 % de las mujeres de Europa han sufrido violencia física al menos una vez en su vida²¹ y, según algunas estimaciones, hasta medio millón de mujeres que viven en Europa pueden haber sufrido mutilación genital²².

Del mismo modo, el Plan de Acción por el que se aplica el Programa de Estocolmo²³ pone el énfasis en la protección de las víctimas de delitos, incluidas las mujeres

¹⁹ Personal docente de la categoría A (profesores) («She figures», 2009).

²⁰ Decisión 2000/407/CE de la Comisión, de 19 de junio de 2000.

²¹ Consejo de Europa, *Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states* (Combatir la violencia contra las mujeres: inventario de las medidas y acciones adoptadas en los Estados miembros del Consejo de Europa) (2006).

²² Resolución del PE de 24.3.2009 sobre la lucha contra la mutilación genital femenina practicada en la UE.

²³ COM(2010) 171.

víctimas de violencia y de mutilación genital, y anuncia una estrategia global de la UE en materia de violencia sexista. Además, la Carta de la Mujer prevé el establecimiento de un marco político completo y eficaz para combatir la violencia sexista, además de medidas para erradicar la mutilación genital femenina y otros actos de violencia en toda Europa, incluso mediante legislación penal, dentro de los límites de sus facultades.

Las desigualdades basadas en el sexo están asimismo presentes en la atención sanitaria y los cuidados prolongados, al igual que en las consecuencias para la salud. Las mujeres y los hombres se enfrentan con riesgos sanitarios y enfermedades específicos, que es preciso abordar adecuadamente en la investigación médica y en los servicios de salud. Hay que garantizar que los servicios sociales y de salud sigan mejorando su adaptación a las necesidades específicas de las mujeres y los hombres.

Las cuestiones de género también son especialmente relevantes en el ámbito del asilo. Las propuestas de la Comisión de 2008 y 2009 para modificar los instrumentos actuales en materia de asilo de la UE señalan, entre otras cosas, los ámbitos en los que es necesario reforzar aspectos específicos atendiendo al sexo.

Acciones clave

La Comisión:

- Adoptará una estrategia a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres que perseguirá, por ejemplo, la eliminación de la mutilación genital femenina usando todos los instrumentos pertinentes, incluida la legislación penal, dentro de los límites de los poderes de la UE, con el apoyo de una campaña europea de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres.
- Velará por que la legislación en materia de asilo tenga en consideración la igualdad entre los sexos; promoverá formación específica y buenas prácticas que tengan en cuenta la dimensión de género para la Oficina Europea de Apoyo al Asilo, y para el respaldo financiero del Fondo Europeo para los Refugiados.
- Elaborará un informe sobre la salud de los hombres, a continuación del informe sobre la salud de las mujeres de 2010.

5. IGUALDAD EN LA ACCIÓN EXTERIOR

La política de la Unión Europea para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la UE está estrechamente vinculada al trabajo que realiza en terceros países. A través de todas las políticas pertinentes de su acción exterior, la UE puede ejercer una influencia significativa para fomentar la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer en todo el mundo.

Los países candidatos deben asumir íntegramente el principio fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres. Controlar la transposición, la aplicación y el cumplimiento de la legislación de la UE en este campo sigue siendo una prioridad del proceso de ampliación, que cuenta con apoyo financiero de la UE.

En el contexto de la Política Europea de Vecindad (PEV), la UE apoya esfuerzos de los países socios para promover la igualdad de género. Los planes de acción de la PEV establecen una agenda de prioridades de reforma decidida conjuntamente, y contienen compromisos de los países socios para emprender un diálogo sobre estas cuestiones y llevar a término reformas estratégicas y legislativas.

La UE sigue estando comprometida a lograr prontamente los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**, y a ayudar a alcanzar los niveles previstos por la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como por la Plataforma de Acción de Pekín y el Programa de acción de El Cairo, tal como se prevé en el Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación para el desarrollo (2010-2015)²⁴. Las directrices de la UE sobre la **violencia** contra las mujeres y las niñas y encaminadas a combatir toda forma de discriminación contra ellas aportan orientación para emprender el diálogo político y tomar las medidas que sean oportunas en los casos individuales de violaciones de los derechos de las mujeres. La UE continuará utilizando sus **políticas de desarrollo** para promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres²⁵.

Asimismo, cooperará activamente con las **organizaciones internacionales** que trabajen en temas de igualdad de género, como la OIT, la OCDE, las Naciones Unidas y la Unión Africana, para producir sinergias y favorecer el empoderamiento de las mujeres, así como con ONU Mujeres, **la nueva Entidad de la ONU para la Igualdad de Género**, y apoyará la participación de la sociedad civil, el desarrollo de capacidades y las campañas en defensa de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres.

La UE también se compromete a proteger a las mujeres durante los **conflictos** y en la fase posterior, y a garantizar su plena participación en los procesos de **prevención de conflictos, consolidación de la paz** y reconstrucción, y pone en aplicación activamente el planteamiento global para la aplicación por la UE de las Resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad. Las consideraciones de género también se seguirán integrando en la **ayuda humanitaria**²⁶.

La UE integra también la igualdad entre los sexos en su política comercial dentro de un marco más amplio de desarrollo sostenible, y fomenta la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de su Programa de Trabajo Decente, particularmente en relación con la no discriminación, en sus acuerdos comerciales preferenciales. La igualdad entre mujeres y hombres se aborda también en las evaluaciones del impacto sobre la sostenibilidad que se preparan para orientar a los negociadores de acuerdos comerciales.

Acciones clave

²⁴ Anexo de las Conclusiones del Consejo sobre los objetivos de desarrollo del milenio con miras a la reunión plenaria de la Asamblea General de las Naciones Unidas que se celebrará en Nueva York, y para después de la misma.

²⁵ Véase la referencia anterior.

²⁶ Especialmente en el contexto de la aplicación del consenso europeo sobre la ayuda humanitaria, DO C 25 de 30.1.2008, p. 1.

La Comisión:

- Supervisará y respaldará el respeto de los criterios de Copenhague para la adhesión a la UE en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y ayudará a los países de los Balcanes Occidentales y a Turquía a transponer y aplicar la legislación.
- Aplicará el Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo (2010-2015).
- Seguirá animando a los países socios de la PEV a promover la igualdad entre los sexos a través del diálogo político regular, el intercambio de experiencia y el estudio de las posibilidades de ayuda del Instrumento Europeo de Vecindad y Asociación.
- Seguirá integrando las consideraciones de género en la ayuda humanitaria de la UE.

6. CUESTIONES HORIZONTALES

6.1. Roles en función del sexo

La atribución a hombres y mujeres de **roles tradicionales rígidos** puede restringir las opciones individuales y limitar el potencial de unos y otras. Por ello, una contribución esencial en pro de la igualdad es fomentar los **roles no discriminatorios** en todos los ámbitos de la vida, como la educación, la promoción profesional, el empleo o el deporte. La igualdad entre los sexos exige la contribución activa, el apoyo y la participación de los **hombres**, y las medidas deben también abordar las situaciones de desigualdad que perjudican a hombres y muchachos, como los índices de alfabetización, el abandono escolar prematuro o la salud en el trabajo.

6.2. Legislación

La UE tiene desde hace tiempo un corpus **legislativo contra la discriminación por razón del sexo**, tanto en el empleo como en otros campos de la vida diaria. Recientemente, con una importante simplificación y modernización, esta legislación se ha hecho más accesible, para reflejar la evolución de la sociedad. La Directiva refundida de 2006²⁷ y las Directivas de 2010 sobre los derechos al permiso parental²⁸ y la actividad autónoma²⁹ son hitos importantes en este sentido.

Para que pueda alcanzar su propósito, un marco jurídico efectivo requiere **supervisión, ejecución, evaluación periódica y actualización**, además de un diálogo continuo con las empresas, los interlocutores sociales, los organismos responsables de igualdad y los representantes de la sociedad civil. Los organismos nacionales de igualdad que ayudan a las víctimas, defienden los derechos y hacen avanzar la investigación son esenciales para que los derechos se ejerzan en la

²⁷ 2006/54/CE.

²⁸ 2010/18/CE.

²⁹ Véase la nota a pie de página nº 9.

práctica; también son fundamentales los derechos de las asociaciones y sindicatos a defender a las víctimas.

En este contexto, la Comisión ha puesto en marcha un estudio exhaustivo sobre el funcionamiento de los organismos de igualdad en los veintisiete Estados miembros, además de un estudio más general sobre el acceso a la justicia en este ámbito. Por otra parte, las deliberaciones del Foro sobre discriminación por razón del sexo en el acceso a seguros y servicios financieros afines creado con arreglo a la Directiva 2004/113/CE, así como los resultados de sendos estudios en profundidad sobre prácticas en los seguros y posible discriminación de género en la educación, proveerán de material al próximo informe de aplicación sobre la Directiva.

A la hora de aplicar la legislación pertinente y los actos jurídicos que protegen contra la discriminación por los otros motivos mencionados en el artículo 19 del TFUE, es preciso abordar las consecuencias agravadas de la **discriminación por dos motivos o más**, por ejemplo, la edad y el sexo en el caso de las mujeres de edad avanzada que buscan acceder al empleo. La Comisión también está estudiando los problemas específicos relativos a la discriminación en relación con la identidad de género.

6.3. Gobernanza y herramientas de la igualdad

Para avanzar es preciso reforzar la cooperación con las diversas instituciones y partes activas en el ámbito de la igualdad entre los sexos: gobiernos de los Estados miembros, Parlamento Europeo, organizaciones de interlocutores sociales, sociedad civil, organismos de igualdad, organizaciones internacionales y agencias de la UE.

A partir de su informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que gira cada año en torno a un tema particular y reseña las buenas prácticas de los Estados miembros, la Comisión va a establecer un Diálogo de Alto Nivel sobre la Igualdad de Género, anual, en el que participarán el Parlamento Europeo, las presidencias del Consejo y los protagonistas europeos más destacados, como los interlocutores sociales y la sociedad civil, para evaluar los progresos en la ejecución de esta estrategia.

La estrecha colaboración con los gobiernos de los Estados miembros proseguirá a través del Grupo de alto nivel para la integración de la igualdad entre los sexos. El comité consultivo, integrado por representantes de los Estados miembros, las organizaciones europeas de interlocutores sociales y la sociedad civil, seguirá asesorando a la Comisión sobre iniciativas políticas y legislativas. La Comisión intensificará los intercambios de buenas prácticas entre los Estados miembros en todos los ámbitos de esta estrategia.

Además, seguirá cooperando estrechamente con los interlocutores sociales europeos y las organizaciones que representan a la sociedad civil.

La integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas se llevará a cabo como parte integrante de la formulación de políticas de la Comisión, y también mediante procesos de análisis de impacto y evaluación. La Comisión se propone aumentar la base de conocimientos sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Se espera que la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género tenga un impacto significativo. Dentro de su programa de trabajo, el Instituto ayudará a la Comisión y a los Estados miembros a informar sobre los indicadores a nivel de la UE

establecidos con arreglo a la Plataforma de acción de Pekín en ámbitos de especial trascendencia, y a desarrollar otros indicadores en caso necesario (por ejemplo, sobre mujeres y medio ambiente).

La Comisión continuará sensibilizando sobre los beneficios de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, y dándoles publicidad. Por ejemplo, perfeccionará su portal de Internet sobre igualdad de género con vínculos e información actualizada sobre los logros.

El próximo marco financiero plurianual de la UE se presentará en la primera mitad de 2011. Este marco destinará ayudas, después de 2013, para la ejecución de las acciones previstas en la presente Estrategia. Además, con una mejor integración de las cuestiones de igualdad entre los sexos en la ejecución y la elaboración de informes sobre los programas actuales (2007-2013) se obtendrá una base sólida para garantizar que la perspectiva de género se incorpore al diseño de la próxima generación de programas, de manera que se apoyen en una evaluación seria de la situación de las mujeres y los hombres.

Acciones clave

La Comisión:

- Abordará el **papel de los hombres** en la igualdad entre los sexos; promoverá las buenas prácticas en relación con los roles de hombres y mujeres en los ámbitos de la juventud, la educación, la cultura y el deporte.
- Supervisará la aplicación correcta de la **legislación de la UE sobre igualdad de trato**, prestando especial atención a las Directivas 2004/113/CE y 2006/54/CE. Controlará en qué medida se ha tenido en cuenta la dimensión de género en la aplicación de las Directivas sobre no discriminación.
- Promoverá la plena aplicación de la **Plataforma de Acción de Pekín**, sin olvidar el desarrollo y la actualización de indicadores, con el apoyo del **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**.
- Presentará un **informe anual** sobre los logros en pro de la igualdad de género, especialmente en los ámbitos cubiertos por la presente estrategia, con anterioridad a un **diálogo anual de alto nivel sobre igualdad entre hombres y mujeres** entre el Parlamento, la Comisión, los Estados miembros y las principales partes interesadas.
-