



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 03.02.2003  
COM(2003) 47 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN  
AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO**

**Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres -  
Programa de trabajo para 2003**

{SEC(2003) 137}

# COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO

## Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres - Programa de trabajo para 2003

### I - Introducción

En este documento se presenta el tercer programa de trabajo anual de la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres<sup>1</sup>, y se definen las actividades de la Comisión previstas para 2003 a fin de promover la igualdad en todos los ámbitos políticos. La presente Comunicación define las acciones prioritarias que la Comisión ha de emprender para impulsar su política en materia de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Se complementa con el documento de trabajo de los servicios de la Comisión {SEC(2003)137}, que describe de forma pormenorizada las actividades específicas de las diferentes políticas de los servicios y direcciones generales destinadas a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres, incluido el método de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas. Estas actividades refuerzan la puesta en práctica de las acciones prioritarias establecidas en la presente Comunicación.

Los programas de trabajo anuales en este ámbito son elaborados conjuntamente por todos los servicios de la Comisión. Las actividades en ellos incluidas son utilizadas como indicadores de los resultados obtenidos. Los progresos y los logros son supervisados por el Grupo de Comisarios para la igualdad de oportunidades<sup>2</sup>, con el apoyo del Grupo interservicios sobre la igualdad entre hombres y mujeres, y se registran en el cuadro de indicadores previsto al efecto<sup>3</sup>.

La experiencia adquirida en la elaboración y supervisión de los dos programas de trabajo anuales anteriores muestra que se trata de un planteamiento acertado que permite obtener resultados concretos.

Con este programa de trabajo alcanzaremos el ecuador de la estrategia marco comunitaria quinquenal sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), momento en el que se llevará a cabo un estudio más detallado de los progresos registrados en la aplicación del principio de igualdad en los diversos servicios de la Comisión Europea, incluida una evaluación de las implicaciones en materia de recursos (humanos y financieros).

### II - Evaluación de la aplicación del programa de trabajo en materia de igualdad entre hombres y mujeres para 2002

En el presente documento se destacan algunos de los logros del programa 2002, que han servido de referencia para definir las prioridades para 2003. Cabe recordar, sin embargo, que, en términos generales, la perspectiva de género sólo parece haberse integrado en las políticas de las direcciones generales y los servicios en cuyo fundamento jurídico está explícitamente

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), COM(2000) 335 final.

<sup>2</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com\\_group\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com_group_en.html)

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm) - "Gender Scoreboard"

incorporada la igualdad entre hombres y mujeres o que se dirigen a un sector económico que registra una alta tasa de empleo femenino. Ello significa que en los demás ámbitos políticos, la integración de la dimensión de género no parece haber sido asumida seriamente como un enfoque integral de cara a una mejor conceptualización, aplicación y evaluación de las políticas.

Las actividades emprendidas en 2002 se centraron en torno a tres acciones prioritarias, a saber:

- La evaluación del impacto en función del género de ámbitos de acción seleccionados en los que no se ha integrado todavía la perspectiva de género,
- La recopilación sistemática de datos sobre personas, desglosados por sexo, y su utilización para la elaboración de indicadores,
- Acciones de sensibilización y formación en los servicios de la Comisión, a todos los niveles, sobre cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres.

En 2002, los servicios de la Comisión seleccionaron una serie de nuevos ámbitos políticos en los que debería integrarse la perspectiva de género (en el cuadro de indicadores sobre género, que se introducirá en el sitio web en marzo de 2003, se incluirá una evaluación exhaustiva con datos detallados relativos a todos los ámbitos de acción).

- Como se preveía en su programa de trabajo, la Dirección General de Empresa concluyó un estudio sobre las medidas nacionales de promoción del espíritu empresarial entre las mujeres en los Estados miembros de la UE y en los países AELC/EEE. Las principales conclusiones de este estudio y una selección de ejemplos de buenas prácticas se presentarán en un foro europeo previsto para marzo de 2003. En el futuro, las acciones se centrarán en la divulgación y el intercambio de buenas prácticas reconocidas entre los Estados miembros de la UE y los países candidatos.
- En 2002 se terminó el estudio titulado «**El papel de la mujer en el sector pesquero en los quince Estados miembros**». A principios de 2003 se organizará una conferencia sobre esta cuestión, que permitirá intercambiar experiencias y ejemplos de buenas prácticas y definir iniciativas de evaluación comparativa dignas de ser promovidas.
- La integración de la dimensión de género en los **Fondos Estructurales** constituye un buen ejemplo de estrecha colaboración entre diversos servicios de la Comisión, en este caso las Direcciones Generales de Política Regional, Empleo y Asuntos Sociales, Agricultura, Pesca, y Educación y Cultura. En el marco del grupo interservicios de los Fondos Estructurales se creó un grupo de trabajo temático compuesto por funcionarios de los Estados miembros y de los servicios de la Comisión, con la misión de coordinar acciones centradas en la igualdad entre hombres y mujeres y de analizar cuestiones específicas relacionadas con los Fondos Estructurales. El acontecimiento más relevante de 2002 fue el tercer seminario europeo sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales. Además, para finales de 2002 está previsto que se adopte la comunicación de la Comisión titulada «Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006».

- Dentro del Grupo interservicios sobre la igualdad entre hombres y mujeres se ha establecido un **subgrupo sobre relaciones exteriores** compuesto por representantes de las Direcciones Generales de Relaciones Exteriores, Desarrollo, Comercio, Ampliación, Empleo y Asuntos Sociales, EuropeAid y la Oficina de Ayuda Humanitaria. Este subgrupo está preparando un estudio sobre las políticas existentes, incluido el estado de aplicación de las tres Comunicaciones en el ámbito de las relaciones exteriores (integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionados con las diferencias socioculturales entre los sexos; las mujeres y la prevención de conflictos; y el papel de la UE en el fomento de los derechos humanos y la democratización).
- En el contexto de dicho subgrupo, la Dirección General de Desarrollo ha asumido el papel de coordinación de la Dirección General de Relaciones Exteriores con respecto a la integración de la perspectiva de género en las relaciones exteriores. Se celebran regularmente reuniones para intercambiar experiencias, metodologías e instrumentos a fin de reforzar su aplicación.
- La Dirección General de Desarrollo ha participado en una serie de iniciativas políticas de carácter innovador para potenciar la integración de la dimensión de género en las relaciones comerciales (evaluación del impacto de la sostenibilidad), la responsabilidad social de las empresas, y las normas y relaciones laborales fundamentales. Se trata de introducir esta dimensión en ámbitos en los que no se había hecho todavía.
- En el marco de la **evaluación de la estrategia europea de empleo**, se realizó una encuesta Eurobarómetro entre los responsables políticos encargados de elaborar y ejecutar los planes nacionales de acción sobre el empleo. Se trataba de recoger información sobre los instrumentos para la integración de la dimensión de género en todas las políticas de los Estados miembros y de recabar la opinión de los responsables políticos sobre el concepto y la aplicación de la integración de la perspectiva de género en las políticas nacionales de empleo. Por otra parte, **el subgrupo sobre indicadores del Comité de Empleo** ha trabajado en la mejora de la serie de indicadores sobre igualdad entre hombres y mujeres utilizados para supervisar la puesta en práctica del cuarto pilar de las directrices de empleo en los Estados miembros.

Se está avanzando en el campo de la recopilación de datos e indicadores desglosados por sexo:

- En la Comunicación de la Comisión sobre **indicadores estructurales** se reconocía la necesidad de considerar el desglose por sexo un principio general, por lo que se amplió a diez indicadores estructurales.
- **Eurostat** y la OCDE han integrado ya el desglose por sexo en los cuadros pertinentes de la sección consagrada a los principales indicadores de ciencia y tecnología de sus estadísticas sobre I+D. A partir de finales de 2002 será posible obtener datos descriptivos depurados y armonizados sobre la presencia de la mujer en el mundo de la ciencia.
- Por otra parte, Eurostat ha puesto en marcha un proyecto destinado a proseguir la elaboración de estadísticas sobre el cuidado de los hijos y ha publicado una serie de informes sobre temas específicos en materia de género (*Statistics in Focus*) y una

publicación Panorama con el título «*The life of women and men in Europe*» (La vida de los hombres y las mujeres en Europa)<sup>4</sup>.

- El informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación en Europa incluye un indicador de integración de la dimensión de género como ámbito de acción específico.

Por lo que respecta a las acciones de sensibilización y formación:

- En octubre de 2002, la Dirección General de Personal y Administración incluyó una presentación sobre la igualdad de oportunidades en los cursos de introducción que se imparten con motivo de la entrada en funciones del personal de la Comisión.
- La Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales introdujo la integración de la dimensión de género en sus cursos de introducción para nuevos funcionarios.
- La Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales organizó un seminario, en el que participaron también funcionarios de los Estados miembros, sobre la mejora de la integración de la dimensión de género en el proceso de inclusión social. Este seminario permitió a los participantes intercambiar ejemplos de buenas prácticas en materia de integración de dicha dimensión en la determinación de desafíos y la preparación, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas destinadas a combatir la pobreza y la exclusión social. Se prestó especial atención a los mecanismos institucionales utilizados para promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- Las cifras correspondientes a la evolución del equilibrio hombres/mujeres entre los miembros del personal revelan que la Dirección General de Mercado Interior presenta un entorno atractivo para ambos sexos:
- Procurando instrumentos de promoción de un entorno de trabajo favorable a la familia en el que impere la igualdad de oportunidades (organización de reuniones internas en horarios convenientes para todo el personal afectado),
- Favoreciendo el trabajo a tiempo parcial tanto para las mujeres como para un número cada vez mayor de hombres.
- La Dirección General de Mercado Interior anima y seguirá animando a su personal —especialmente a las mujeres— a que participen en cursos de preparación para cargos de gestión.

### **III - Acciones prioritarias para 2003**

El programa de trabajo de la Comisión para 2003 se basa en los logros registrados en 2002 e incluye intervenciones *ex ante*, es decir, ajustes de las políticas por medio de la integración de la perspectiva de género, y *ex post*, consistentes en la puesta a punto de acciones concretas destinadas a mejorar la situación del sexo desfavorecido o infrarrepresentado en el ámbito político en cuestión.

---

<sup>4</sup> ISBN 92-894-3568-2.

El programa de trabajo en este ámbito incluye, pues, dos vertientes: prioridades generales aplicables a todos los servicios y direcciones generales; e iniciativas específicas a las diferentes políticas de cada servicio y dirección general, en particular:

- La integración de la perspectiva de género en todas las iniciativas políticas (transversalidad) y
- Acciones específicas dirigidas al sexo desfavorecido o infrarrepresentado en el ámbito político en cuestión.

Las siguientes acciones prioritarias deberán ser aplicadas por **todos** los servicios de la Comisión:

1. La Comisión ha ratificado el enfoque generalizado de evaluación de impacto<sup>5</sup>. De esta forma, a partir de 2003 se aplicará progresivamente una evaluación de impacto basada en los tres pilares de sostenibilidad social, económica y medioambiental a todas las nuevas iniciativas importantes, es decir, aquellas que figuran en la estrategia política anual o, posteriormente, en el programa de trabajo de la Comisión. Esta evaluación del impacto vendrá a sustituir las exigencias actuales para la evaluación de impacto en las empresas, en función del género, en el medio ambiente, en las pequeñas y medianas empresas, en las transacciones comerciales, en la reglamentación, etc. El nuevo instrumento de evaluación del impacto se basa, pues, en las prácticas existentes, incorporándolas en una nueva herramienta.

Sin embargo, las diferentes DG deberán seguir velando por que las evaluaciones de impacto que realicen atiendan también a la dimensión de género. Es igualmente importante que, junto con las evaluaciones de impacto de las nuevas iniciativas políticas, se siga trabajando en favor de la integración de la perspectiva de género, especialmente en las iniciativas políticas existentes, como parte de los análisis intermedios y *ex-post* de las mismas.

2. Para poder tener en cuenta el factor de género en la planificación y el análisis de las políticas, es preciso contar con datos desglosados por sexo en el ámbito político de que se trate. Para ello, todos los servicios deberán recopilar datos de este tipo y desglosarán sistemáticamente por sexo todas las estadísticas relacionadas. Además, deberán seguir trabajando en la elaboración de indicadores, lo que permitirá evaluar los progresos registrados en las diferentes políticas. La iniciativa «Elaboración interactiva de las políticas» [C (2001) 1014 de 3 de abril de 2001] permite a todos los servicios de la Comisión obtener información gracias a dos instrumentos basados en internet (una base de datos EIP alimentada por redes europeas existentes y un mecanismo de consultas estructuradas en línea) a fin de recoger y procesar los puntos de vista de las partes interesadas, los cuales se desglosan sistemáticamente por sexos.
3. Todavía queda mucho por hacer en materia de sensibilización sobre cuestiones de género en los servicios de la Comisión, de formación de su personal sobre los métodos para evaluar el diferente impacto de las políticas en los hombres y las mujeres, y de integración de la perspectiva de igualdad entre ambos sexos en el proceso de planificación y ejecución de las políticas. Todos los servicios y direcciones generales deberán, por tanto, incluir módulos sobre la integración del

---

<sup>5</sup> Comunicación de la Comisión sobre la evaluación del impacto, COM(2002) 276 final, véase [http://europa.eu.int/comm/press\\_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf](http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf)

factor de género en sus planes de formación para el personal a todos los niveles, especialmente a nivel de gestión, por ejemplo en forma de cursos de formación específicos sobre la igualdad entre hombres y mujeres o la integración de la dimensión de género en todos los ámbitos de acción, o de módulos dentro de cursos de formación general.

#### IV. - Equilibrio entre hombres y mujeres en los comités

La Comisión se ha comprometido a garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres en sus comités y grupos de expertos, con arreglo a lo dispuesto en su Decisión 2000/407/CE, de 19 de junio de 2000<sup>6</sup>, adoptada a raíz de la Recomendación del Consejo de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión<sup>7</sup>. En dicha Decisión se marcó como objetivo una participación mínima del 40 % de personas de cada sexo.

La Decisión se aplica a los comités y grupos de la Comisión existentes o de nueva creación, e incluye a la totalidad de sus miembros, ya sean designados por la propia Comisión o nombrados en representación de un Estado miembro o de otra organización. Por lo que respecta a la primera categoría, la Comisión velará por alcanzar una participación equilibrada en el momento de la sustitución de los miembros (o al expirar su mandato), exigiendo la presentación de cuatro candidaturas en las que estén representados ambos sexos para cada puesto vacante. Respecto de los miembros nombrados por otras partes, en el momento del nombramiento se hará hincapié en la necesidad de garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres.

En 2000 y 2001 se llevaron a cabo las dos primeras encuestas de grupos de expertos de la Comisión. En 2002 se realizó una tercera encuesta que abarcaba todos los comités y grupos de expertos de la Comisión. Ya es posible, pues, sacar conclusiones.

	Todos los miembros		Miembros designados por la Comisión		Miembros nombrados por otras instancias	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2000	13,5 %	86,5 %				
2001	29 %	71 %	30,5 %	69,5 %	28,6 %	71,4 %
2002	30 %	70 %	26,1 %	73,9 %	31,1 %	68,9 %

Los resultados de la encuesta de 2002 indican que, en comparación con los dos años anteriores, ha aumentado ligeramente el número total de mujeres en los comités y grupos de expertos. Pese a esta constatación, a todas luces positiva, es de lamentar que esta tendencia alcista obedezca sobre todo al nombramiento de mujeres por parte de otras instancias, mientras que, en el caso de los miembros designados por la Comisión, el equilibrio es más precario. Está claro, pues, que es preciso seguir trabajando en pos del objetivo de una

<sup>6</sup> Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión, DO L 154 de 27.6.2000, pp. 34-35.

<sup>7</sup> Recomendación 96/694/CE del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión, DO L 319 de 10.12.1996, pp. 11-15.

participación mínima del 40 % de miembros de cada sexo. En los sectores en los que la tasa de participación femenina ha disminuido, serán necesarios esfuerzos especiales.

Los resultados varían entre los diversos servicios. En 2002 se registró un equilibrio entre hombres y mujeres en los comités de seis Direcciones Generales: Desarrollo, Ampliación, Educación y Cultura, Sanidad y Protección de los Consumidores, EuropeAid y Relaciones Exteriores.

En el marco de los programas de trabajo de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres se continuará supervisando la evolución de la situación y facilitando información al respecto.

### Equilibrio entre hombres y mujeres en los comités

