

**Informe de la Comisión sobre el
seguimiento de la Comunicación:**

**"Integrar la igualdad de oportunidades
entre hombres y mujeres en el conjunto
de las políticas y acciones comunitarias"**

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	6
1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	7
1.1 Integración de la estrategia de la “transversalidad”	7
1.2 Progresos en cuanto a determinados criterios de evaluación	9
1.3 Obstáculos para el progreso	13
1.4 Las siguientes etapas en cuanto a la metodología.....	14
2. RESULTADO DE LAS POLÍTICAS: LOGROS Y RETOS.....	16
2.1 Logros	16
2.2 Retos	23

RESUMEN

El Tratado de Amsterdam, que aún ha de ser ratificado, fortalece sustancialmente el fundamento jurídico de la acción comunitaria en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. En los artículos 2 y 3 del nuevo Tratado se establece formalmente el compromiso de la Comunidad con la integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea específica de la Comunidad, así como un objetivo horizontal que afecta a todas las labores comunitarias. Por ello, el Tratado es de importancia capital como fundamento jurídico y como incentivo para seguir desarrollando la integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas.

Desde la presentación, hace dos años, de la Comunicación de la Comisión “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”¹ se ha creado una nueva estructura liderada por el grupo de Comisarios por la igualdad de oportunidades, con vistas a incorporar sistemáticamente la dimensión de la igualdad en todas las políticas y acciones comunitarias. Cada Dirección General es responsable de la integración de la igualdad de oportunidades en sus ámbitos de competencia, y el conjunto del proceso cuenta con el apoyo de una estructura de colaboración interservicios compuesta por funcionarios de alto nivel.

La presente Comunicación constituye el primer informe de progreso hasta la fecha, y se basa en las contribuciones de 18 Direcciones Generales y servicios horizontales que han detallado sus actividades en materia de igualdad de oportunidades. En ella se indican los obstáculos y carencias que subsisten. Los resultados son especialmente tangibles en las siguientes áreas: relaciones exteriores (incluidos la cooperación al desarrollo y los derechos humanos específicos de las mujeres), políticas de empleo, fondos estructurales, políticas de formación, educación y juventud, políticas de personal de la Comisión y de información. Esto no sorprende si se tiene en cuenta que se trata de sectores con tradición más establecida que otros en tomar en consideración la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En estas políticas y sectores se ha producido una evolución, pasándose de medidas aisladas en favor de la mujer a un planteamiento más integrador, como demuestran el tercer programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comisión Europea (1997-2000), el programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000) y la adopción y aplicación de las resoluciones del Consejo sobre la integración de la igualdad de oportunidades en los fondos estructurales europeos y en el desarrollo de la cooperación. Cabe mencionar la cooperación interservicios y la integración global del factor igualdad en la revisión que se está llevando a cabo del reglamento general de los fondos estructurales europeos.

Los progresos son considerables, pero no es menos cierto que sigue habiendo **obstáculos y carencias** evidentes. Pese al gran número de actividades que se están llevando a cabo con vistas a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, las más de las veces se trata de medidas aisladas que no tienen repercusiones fundamentales en la situación global de la igualdad de géneros. Estas actividades tampoco tienen gran influencia en la orientación de las políticas comunitarias de “transversalidad”. Si bien las medidas específicas de acción positiva seguirán teniendo gran importancia en un futuro próximo, como parte de la

¹ COM (96) 67 final, de 21.2.96

estrategia dual, la **“transversalidad” exige, en conjunto, un planteamiento más global**. Los **principales obstáculos** para el progreso son los siguientes:

insuficiente concienciación sobre asuntos de «género» en los niveles decisorios;

carencia de recursos humanos y presupuestarios destinados a estas tareas;

falta de expertos en asuntos de «género».

Para superar dichos obstáculos y progresar en el marco organizativo y metodológico de la “transversalidad” habría que dar los siguientes pasos:

concienciación al respecto, prioritariamente, de los mandos superiores e intermedios;

formación a gran escala para contar con los necesarios expertos en asuntos de «género»;

políticas de evaluación del impacto en función del género como procedimiento habitual;

Evaluación global, teniendo en cuenta el género, que garantice la calidad de toda propuesta legislativa o cualquier otro documento político o acción de la Comunidad en cuanto al objetivo de la igualdad de oportunidades².

Teniendo en cuenta las **implicaciones de las prioridades políticas** establecidas en el programa de trabajo de la Comisión para 1998³, se destacan en la presente Comunicación diversos aspectos a los que conviene prestar una atención específica:

- seguir de cerca los logros en el área de las políticas de empleo, para asegurarse de que se aplique plenamente el pilar de la igualdad de oportunidades de las líneas directrices para el empleo, y de que se incorpore la igualdad de oportunidades a la aplicación y al seguimiento de las otras tres prioridades;
- verificar que la igualdad de oportunidades en la reforma en curso de los fondos estructurales esté bien anclada y sea operativa en el proceso de aplicación, seguimiento y evaluación;
- velar por que sigan desarrollándose y ampliándose los logros en las áreas de formación, educación y juventud en la “nueva generación” de programas comunitarios en preparación;
- favorecer el reparto igualitario de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, dentro de los marcos que propician el trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles y las nuevas formas de organización del trabajo;
- eliminar la segregación en el mercado de trabajo, para fomentar la igualdad de oportunidades y el funcionamiento fluido del Mercado Único, eliminando las rigideces causadas por la segregación vertical y horizontal;

² Según lo estipulado en el artículo 3 del Tratado de Amsterdam

³ COM (97) 517 final, de 15.10.97

- evaluación del impacto en función del género de la UEM y el EURO para garantizar que beneficien igualmente a las mujeres y a los hombres;
- asegurarse de que las mujeres participen plenamente y se beneficien en igual medida que los hombres de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y la sociedad de la información;
- estudiar las necesidades, así como las repercusiones, del proceso de ampliación en lo que a la igualdad entre hombres y mujeres se refiere;
- prestar especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres en el programa de reformas internas emprendido por la Comisión;
- llevar a cabo un seguimiento permanente de la política de la “transversalidad” e informar con regularidad de las metas que se vayan alcanzando.

INTRODUCCIÓN

El 21 de febrero de 1996 la Comisión Europea aprobó la Comunicación “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”⁴, en la que se define el principio de la “transversalidad” como una política en la que “no se limitan los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres, sino en la que se movilizan explícitamente – con vistas a la igualdad – todas las acciones y políticas generales”⁵.

A principios de 1997 se comenzó a trabajar sistemáticamente para fomentar la “transversalidad” en todos los servicios de la Comisión. El grupo interservicios para la igualdad de oportunidades se puso de acuerdo sobre un documento estratégico en el que se explicitaban pasos concretos para el seguimiento de la Comunicación de la Comisión sobre la integración de la igualdad⁶. A raíz de una petición formal que la Secretaría General de la Comisión envió a los Directores Generales para que aplicaran dicho documento estratégico⁷, son ya 29 los servicios⁸ que han nombrado a funcionarios con la misión expresa de potenciar la integración de la igualdad en sus respectivas Direcciones Generales. Se ha creado un grupo de trabajo en el que se reúnen estos “funcionarios de la transversalidad”, con el mandato de aplicar el documento estratégico y servir de estructura de apoyo a las DG en este proceso. Entre las primeras tareas del *Grupo de funcionarios de la “transversalidad”* figuraba la preparación de un documento para difundir la evaluación del impacto discriminatorio. La *Guía de la evaluación del impacto en función de género*⁹ existe ya en tres idiomas.

El seguimiento sistemático de las acciones y medidas destinadas a integrar la dimensión de igualdad es vital para el éxito de una estrategia de “transversalidad”. En el documento estratégico¹⁰ se contemplaba la redacción de informes de progreso en todos los servicios de la Comisión. El presente informe constituye el primero de ellos dedicado al seguimiento de la Comunicación de la Comisión COM (96) 67 de febrero de 1996.

El informe que sigue está dividido en dos partes. En la primera se estudia cómo funciona la “transversalidad”, la metodología que hay que adoptar. Se extraen conclusiones de tres ámbitos de los servicios de la Comisión en los que se han hecho notables progresos hasta la fecha.

En la segunda parte se pasa revista a las implicaciones del planteamiento transversal en las políticas. Con ayuda del programa de trabajo de la Comisión para 1998, se debaten

⁴ COM (96) 67 final, de 21.2.96

⁵ COM (96) 67 final, de 21.2.96, p. 2

⁶ COM (96) 67 final, de 21.2.96

⁷ SEC (97) 692

⁸ SG, CdP, SJ, PP, SCIC, SdT, CCR, DG I, DG IB, DG III, DG IV, DG V, DG VI, DG VII, DG VIII, DG IX, DG X, DG XI, DG XII, DG XIII, DG XIV, DG XV, DG XVI, DG XX, DG XXI, DG XXII, DG XXIII, ECHO, OPOCE, OS

⁹ Disponible en la DG V/D/5

¹⁰ Documento estratégico sobre la transversalidad. Estrategia de seguimiento del COM (96) 67 final, acordado en febrero de 1997 por el grupo interservicios de igualdad de oportunidades.

ámbitos de políticas en los que ya se ha tenido en cuenta la dimensión de «género», o en los que podría considerarse.

Por último, hay que decir que consideramos que las actividades exclusivamente internas de las DG destinadas a aplicar el tercer programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comisión Europea quedan **fuera** del ámbito del presente documento. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del personal de la Comisión, y la participación equilibrada de unas y otros en todos los niveles decisorios, son un indicador importante de nuestro propio avance en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El seguimiento de los progresos en este ámbito quedará cubierto por otros informes.

1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Integración de la estrategia de la “transversalidad”

Las contribuciones de los servicios ponen de manifiesto que ha habido progresos en la integración del criterio de la “transversalidad”. Se han adoptado medidas tanto a nivel organizativo como de políticas. Un progreso significativo es la delegación de responsabilidad del proceso de “transversalidad”, destinando a ello determinados funcionarios en los servicios. Otro es la contribución regular de estos funcionarios de la “transversalidad” a la cooperación interservicios al respecto. Otra medida adoptada en algunos servicios o sectores ha sido orientar o reorientar los recursos humanos para potenciar la cooperación en el seno de los servicios y la dimensión de «género» en programas y acciones. Tres ejemplos merecen especial atención, ya que ilustran cómo funciona la metodología de la “transversalidad”: las DG IB y VIII (cooperación para el desarrollo), la DG V (empleo, relaciones laborales y asuntos sociales) y la DG XXII (políticas de formación, educación y juventud).

Cooperación para el desarrollo

A raíz de la aprobación, en 1995, de la Comunicación de la Comisión COM (95) 423 y de la Resolución del Consejo sobre *la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relacionados con las diferencias socioculturales entre los sexos*, se ha avanzado considerablemente en este terreno. Se han seleccionado países a los que prestar una especial atención al respecto, han seguido desarrollándose los procedimientos existentes de evaluación del impacto en función del sexo y se ha destacado personal especializado a nivel regional y nacional. Asimismo se han aplicado programas de formación interna y sensibilización a las cuestiones de «género» para disponer de asesores formados en donde se considera pertinente la “transversalidad”. Se presta una atención especial para sensibilizar a los funcionarios que tratan temas como los de la perspectiva de «género» en políticas de ajuste estructural, macroeconómicas o sectoriales. La concienciación se dirige a mostrar la relación positiva entre la integración de la igualdad de géneros y la eficacia de la ayuda al desarrollo. Las DG IB y VIII están procediendo al estudio de nuevas propuestas financieras y de proyectos ya en curso para mejorar su orientación con respecto al «género».

Si es aprobada, la propuesta de Reglamento del Consejo sobre la integración de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo¹¹ contribuirá a institucionalizar más la “transversalidad” en todas las políticas pertinentes.

Empleo, relaciones laborales y asuntos sociales

En el área de empleo y asuntos sociales, la DG V ha iniciado un proyecto piloto interno de “transversalidad”. El Director General presidió en julio un seminario de concienciación dirigido a jefes superiores y mandos intermedios, que contó con una nutrida asistencia. Se ha dado a los directores responsabilidad específica para la integración de la dimensión de igualdad en sus respectivas áreas. Están siendo analizados los programas de trabajo de todas las Direcciones para determinar si en ellos se tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres («perspectiva de género»). Se han seleccionado determinadas políticas a las que prestar una atención especial. Es práctica habitual realizar una evaluación global teniendo en cuenta el género en los documentos. A raíz del Tratado de Amsterdam, la política de empleo es una prioridad evidente para la integración sistemática de la igualdad de oportunidades. El 15 de diciembre de 1997, el Consejo aprobó las directrices de 1998 para las políticas de empleo de los Estados miembros propuestas por la Comisión y debatidas en una reunión extraordinaria del Consejo celebrada en Luxemburgo los días 20 y 21 de noviembre de 1997. En ellas, la igualdad de oportunidades constituye uno de los cuatro pilares principales para la acción, lo que ya es un resultado significativo para la “transversalidad” en política de empleo.

Políticas de formación, educación y juventud

La DG XXII ha hecho un esfuerzo de organización creando “observatorios del género” en cada unidad e implicando a la jerarquía y a los mandos intermedios. Se trata de que el factor igualdad forme parte de la planificación de políticas estratégicas y de la coordinación a nivel de la DG, influyendo así en su aplicación a niveles ejecutivos. Se ha nombrado un funcionario de la “transversalidad” en cada unidad. Una red de estos “observatorios del género” viene a reforzar la estructura organizativa. La igualdad de oportunidades está bien incorporada en los programas de las áreas de formación, educación y juventud (SÓCRATES y LEONARDO DA VINCI, LA JUVENTUD CON EUROPA y el SERVICIO VOLUNTARIO EUROPEO). La dimensión de igualdad está incluida en las convocatorias de propuestas, las indicaciones que se dan y los formularios de solicitud, así como en los criterios de selección.

Hay que hacer mención especial del programa LEONARDO DA VINCI, ya que la dimensión de género está visiblemente integrada en todos los niveles de los objetivos del programa, tal como se definen en la Decisión del Consejo¹², en los reglamentos horizontales y en los objetivos específicos (verticales) del programa.

¹¹ COM (97) 265 final

¹² Resolución 94/819/CE del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea. DO n° L 340, de 29/12/1994

1.2 Progresos en cuanto a determinados criterios de evaluación

Como estos ejemplos ponen de manifiesto, la “transversalidad” requiere un planteamiento global para garantizar que se cumpla el objetivo comunitario de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Es vital no perder de vista que algunos elementos son imprescindibles y que deben darse ciertas condiciones para alcanzar resultados positivos. Entre ellas figuran:

- un compromiso de alto nivel
- la concienciación
- una estrategia dual: programas, medidas de acción positiva y líneas presupuestarias o concesión de recursos dirigidos específicamente a la igualdad de oportunidades, como complemento del enfoque de la “transversalidad”
- estructuras de cooperación
- distribución clara de responsabilidades
- expertos en asuntos de «género» (evaluación del impacto en función del género y control del factor igualdad)
- seguimiento y evaluación.

1.2.1 *Un compromiso de alto nivel*

El planteamiento comunitario de la “transversalidad” es global y sistemático. Implica, en principio, a todos los servicios y a cada una de las políticas o acciones de la Comunidad, lo que no hubiera sido posible sin el firme compromiso de las instituciones de la EU y de los Estados miembros.

Un factor importante para explicar el compromiso ulterior de la Comunidad es el papel proactivo de los Estados miembros y de la Comunidad Europea en la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Pekín en 1995, donde abogaron por el planteamiento integrador de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel instrumental, al insistir en una incorporación más sistemática de las cuestiones de igualdad en las políticas comunitarias. En su Resolución¹³ sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la “transversalidad”, el Parlamento Europeo se alinea mucho con los pasos dados por la Comisión para aplicar la “transversalidad”, tanto en cuanto a las medidas institucionales como en lo referente a la selección de áreas políticas prioritarias. La resolución (en sus apartados 7 y 39) recomienda crear las estructuras de coordinación adecuadas para profundizar en el proceso de la “transversalidad” en los servicios de la Comisión. En los apartados 14, 43 y 45 se menciona la necesidad de directrices para la evaluación del impacto en función del

¹³ Resolución A4-0251/97 del PE, de 16.9.97, sobre la Comunicación de la Comisión (COM (96) 67 final) “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”

género y para asegurarse de que todas las futuras propuestas de ley tengan en cuenta la dimensión de «género» (evaluación global). Se pone de relieve la necesidad de una estrategia dual (apartado 11). Asimismo se apunta en la Resolución a ciertos sectores políticos específicos en los que insistir en cuanto a la integración del factor igualdad, entre otros el proceso de ampliación (apartado 46), el mercado interior y la UEM (apartado 31), como también la necesidad de mejores estadísticas y datos desagregados por sexo (apartado 38).

El compromiso de la Comisión es patente al nivel del Colegio de Comisarios, como lo demuestra la constante vigilancia del grupo de Comisarios por la igualdad de oportunidades, creado y liderado por el Presidente de la Comisión. La aprobación, en febrero de 1996, de la Comunicación de la Comisión relativa a la “transversalidad” fue un claro indicador de la intención y voluntad de la Comisión Europea de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, no sólo mediante medidas aisladas, sino haciendo que todas las políticas de orden general confluyan hacia este objetivo¹⁴. En cuanto a los servicios de la Comisión, la intervención de la Secretaría General, pidiendo el nombramiento en cada Dirección General de una persona de alto nivel como responsable principal de fomentar en ella la integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas, da fe una vez más de la solidez de dicho compromiso¹⁵.

1.2.2 La concienciación

La concienciación es fundamental para alcanzar el compromiso. En abril de 1997 fue organizado un seminario a escala de la Comisión sobre la integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas, en el que expertos exteriores presentaron la experiencia de otros organismos internacionales y de los Estados miembros¹⁶. Como ya hemos indicado en el punto 1.1, en la DG V se han llevado a cabo actividades internas de concienciación.

A escala de la Comisión, el Día internacional de la mujer se está aprovechando para sensibilizar al personal de la Comisión sobre temas pertinentes con respecto a la igualdad, más allá de los relativos exclusivamente a la igualdad de oportunidades para el personal de la Comisión, con inclusión de la solidaridad internacional.

Las publicaciones de la DG X, sección de información sobre la mujer, el *boletín Mujeres de Europa* y el *dosier Mujeres de Europa* llegan a un gran número de lectores, en la UE y en todo el mundo.

Los funcionarios de la “transversalidad” deben dar prioridad absoluta a las actividades internas de concienciación. Se espera de ellos que cumplan una función primordial en cuanto a la sensibilización a las cuestiones de «género» en sus propias Direcciones Generales.

¹⁴ COM (96) 67 final, de 21.2.96

¹⁵ SEC (97) 692

¹⁶ Existe un borrador de informe de este seminario, que puede solicitarse a la V/D/5.

1.2.3 *Una estrategia dual*

Hay quienes consideran que se ha utilizado la “transversalidad” como pretexto para eliminar determinadas líneas presupuestarias o retirar recursos humanos con el mandato específico de promover el avance de la mujer.

En el área de la enseñanza superior, el compromiso con la integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas ya existía, por una parte, en el marco del programa SÓCRATES¹⁷ y, por otra, en la oferta específica de fondos con una línea presupuestaria propia¹⁸. Hasta 1996, este presupuesto hizo posibles proyectos específicamente orientados hacia la igualdad, como la sensibilización a las cuestiones de «género» en el área de la enseñanza, el estudio de los estereotipos de roles tradicionales masculino y femenino en los materiales escolares, o el fomento de opciones educativas no convencionales de chicas y chicos, mujeres y hombres. En los albores de un nuevo impulso al enfoque de la “transversalidad”, se suprimió la partida específica en favor de la igualdad de oportunidades en esta línea presupuestaria.

En las directrices de 1998 para los solicitantes se incluyó una mención especial de la obligatoriedad de respetar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, no parecen haberse adoptado medidas específicas para garantizar que el efecto global de estos cambios sea positivo desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades. Hay que realizar una evaluación cuidadosa del impacto de estas modificaciones, para proceder a los ajustes necesarios.

Es fundamental no perder de vista que la “transversalidad” ha de suponer **intensificar** los esfuerzos y ampliar el ámbito y el impacto de las políticas de igualdad de oportunidades. Pueden ser necesarias medidas y líneas presupuestarias específicas, lo que puede conllevar, en su caso, una redistribución de los recursos.

1.2.4 *Estructuras de cooperación*

En 1995 se creó el grupo interservicios en apoyo del grupo de Comisarios por la igualdad de oportunidades, como organismo preparatorio del mismo y como vehículo de la integración, en los servicios de la Comisión, del factor igualdad en el conjunto de las políticas. Este grupo ha contribuido considerablemente a concienciar a los servicios sobre las políticas comunitarias de igualdad de oportunidades, y ha facilitado el acuerdo sobre acciones de seguimiento de la Comunicación de la Comisión sobre la “transversalidad”¹⁹. El grupo sirve también como foro de intercambio de información y de buenas prácticas en esta área, y de debate sobre políticas comunitarias pertinentes con respecto a la igualdad.

En 1997, con la creación del grupo de funcionarios de la “transversalidad”, se reforzó más la cooperación interservicios sobre la igualdad de oportunidades. Se trata de un grupo de trabajo que rinde cuentas al grupo interservicios sobre la igualdad de oportunidades y tiene un mandato específico de potenciar y aplicar la política de la “transversalidad”.

¹⁷ Decisión nº 819/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de marzo de 1995, por la que se crea el programa de acción comunitario SÓCRATES. DO nº L 87, de 20.4.95.

¹⁸ B3 1000, medidas preparatorias para el refuerzo de la cooperación en el ámbito de la educación.

¹⁹ COM (96) 67 final, de 21.2.96

En su caso pueden crearse otros subgrupos, en la línea del grupo de trabajo sobre la igualdad de oportunidades de los fondos estructurales, en el marco de la cooperación interservicios sobre igualdad de oportunidades. El grupo de trabajo *ad hoc* para la preparación comunitaria previa a cada reunión anual de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la situación de la mujer (CSW) constituye un ejemplo de ello. Estos grupos de trabajo, más restringidos y especializados, son utilísimos para alcanzar objetivos o realizar tareas concretas.

La integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas requiere básicamente un enfoque político conjunto y la cooperación entre servicios. El éxito de su aplicación en el interior de las DG dependerá de que la igualdad entre mujeres y hombres aparezca sistemáticamente en la agenda política de la jerarquía de las DG, y de que exista un trabajo en redes o estructuras de cooperación más o menos oficiales. La misión de estas estructuras es apoyar, formar y motivar a los “observatorios del género” que serán cada vez más los pioneros de la integración de la dimensión del género a nivel de Dirección y de unidad. A este respecto cabe mencionar el ejemplo de la DG XXII (cf. punto 1.1). Ya son operativas actividades similares de trabajo en red de los “observatorios del género” en los ámbitos de la cooperación al desarrollo y de la política de personal (DG IB, DG VIII y DG IX).

1.2.5 Asignar responsabilidades

En 29 Direcciones Generales y servicios horizontales se han nombrado funcionarios de la “transversalidad”. Algunos de ellos ocupan puestos jerárquicos lo suficientemente importantes como para poder influir en los procesos decisorios de su DG. El siguiente paso sería descentralizar la responsabilidad dentro de la DG, asignando responsabilidades a los “observatorios del género” en todas las Direcciones y unidades pertinentes, y determinando las de los niveles superiores e intermedios de la jerarquía. Recordemos los ejemplos citados de la DG XXII, DG V, DG IB y DG VIII.

Se está instando a los pocos servicios que aún no participan en la cooperación interservicios para la igualdad de oportunidades a que nombren un representante de su DG.

1.2.6 Expertos en asuntos de «género»

“Transversalidad” quiere decir que cada servicio tenga responsabilidades para analizar las repercusiones respectivas de sus políticas y acciones para mujeres y hombres (evaluación del impacto en función de género), para, en su caso, modificarlas. Hay que controlar las propuestas de políticas en los distintos niveles del proceso decisorio, para determinar si la dimensión de «género» se ha tenido suficientemente en cuenta (evaluación global teniendo en cuenta el género). Los funcionarios de la “transversalidad” son personas clave. Sus esfuerzos son necesarios para adaptar las medidas consensuadas en el grupo interservicios a las condiciones y necesidades de cada DG y de cada ámbito político, y difundirlas. Para llevar a cabo su tarea necesitan, como ya se ha dicho, el apoyo de sus superiores, así como tiempo, personal y recursos presupuestarios. Asimismo necesitan formación para el uso de las herramientas pertinentes, como son la evaluación del impacto global teniendo en cuenta el género y la evaluación en función del género.

Ya se ha llevado a cabo la formación para el análisis por «género» del personal implicado en el área de las políticas de cooperación al desarrollo, DG IB y VIII.

En ciertos casos puede ser necesario recurrir a expertos exteriores para emprender estudios de pertinencia con respecto a la igualdad en ámbitos políticos en los que esto aún no se ha comprendido bien, o en los que sus repercusiones potenciales se consideran especialmente complejas o importantes. La DG V hizo pública en 1997 una licitación pública para expertos y consultores en las diversas áreas, indicando la pertinencia de (cada una de ellas) con respecto a la igualdad.

1.2.7 Seguimiento y evaluación

El seguimiento constante es imprescindible para garantizar el progreso, evaluar los resultados y adaptar la estrategia, en caso necesario. En el documento estratégico de febrero de 1997 se exigen informes periódicos de todos los servicios. El presente informe es el primero de ellos.

También se están llevando a cabo el seguimiento y la evaluación de políticas específicas. En aplicación de la Resolución del Consejo sobre la integración de la igualdad en la cooperación al desarrollo²⁰, las DG IB y VIII han preparado un primer informe en el que se establecen claramente las medidas adoptadas a nivel institucional y sus resultados en cuanto a proyectos sobre el terreno que integren la dimensión de la igualdad.

Se está procediendo a una valoración del programa ESPRIT (DG III) para estudiar el actual nivel de participación de hombres y de mujeres. Las repercusiones sobre la igualdad de oportunidades constituyen también una prioridad para la evaluación intermedia de los programas de desarrollo rural de los fondos estructurales.

Dentro del programa “Investigación socioeconómica con fines propios”, la DG XXII está financiando un proyecto de investigación sobre “el análisis por género, como medio de prever el posible impacto de las iniciativas políticas sobre las mujeres”. El objetivo de este estudio de dos años, que comenzó en diciembre de 1997, es establecer un procedimiento de auditoría.

1.3 Obstáculos para el progreso

Son varias las contribuciones al presente informe en las que se afirma que la ausencia de apoyo de alto nivel es un obstáculo importante para el progreso en la integración del factor igualdad en el conjunto de las políticas. Para el éxito futuro de la estrategia de la integración del factor igualdad es fundamental llegar a una **concienciación** mucho mayor, como indica la DG VIII en su contribución. También se mencionan los imperativos al respecto, en términos de:

- recursos internos limitados en cuanto a expertos en asuntos de «género»;
- presupuestos escasos para recurrir a expertos externos;
- insuficiente concienciación sobre asuntos de «género» en los niveles decisorios.

²⁰ Resolución del Consejo, de 20 de diciembre de 1995, sobre la integración de la igualdad en la cooperación al desarrollo.

Es primordial el papel de los directores generales, directores y jefes de unidad, pues tienen el mandato y la capacidad de garantizar que se tengan en cuenta las particularidades de hombres y mujeres desde el mismísimo comienzo del proceso de elaboración de la política, así como de hacer que se le destinen los recursos necesarios. Deben adoptarse medidas para garantizar un apoyo activo total de los niveles superiores de la jerarquía.

1.3.1 Actividades de concienciación dirigidas a la jerarquía de las Direcciones Generales

Se nombraron funcionarios de la “transversalidad” a petición formal de la Secretaría General de la Comisión, dirigida a todos los Directores Generales, a quienes se instó a adjudicar el tiempo, personal y recursos suficientes para el proceso de “transversalidad” en cada DG. Su compromiso sólo se mantendrá si están convencidos de que la integración de la dimensión de la igualdad puede mejorar la calidad y la eficacia de las políticas. Su compromiso y apoyo puede fomentarse con actividades destinadas a la concienciación, recurriendo a los mejores expertos en estos temas.

Las actividades de concienciación deberán dirigirse a aumentar el conocimiento de lo que son las relaciones en función del género y las políticas comunitarias destinadas a “eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”²¹. Hay que presentar tanto los aspectos de imparcialidad como los cualitativos de las políticas que integran la dimensión de «género». Sólo cuando la jerarquía de las DG esté convencida de sus obligaciones, así como de que la integración del factor igualdad puede mejorar la calidad y la eficacia de las políticas, cabrá esperar que instruyan a los cuadros intermedios y a los niveles más bajos de gestión. La iniciativa de la DG V de integrar la dimensión de la igualdad en el contrato de trabajo (voluntario) de los Directores es un ejemplo de práctica correcta.

1.4 Las siguientes etapas en cuanto a la metodología

A la vista de cuanto hemos expuesto, cabe concluir que está en marcha el proceso de integración de la estrategia de la “transversalidad”. Pero hay que consolidarlo y seguir desarrollándolo, abarcando servicios y sectores de políticas a los que aún no se ha llegado. También cabe observar que los progresos realizados hasta ahora son más bien **fragmentarios**. Se han realizado muchas actividades, pero la impresión general es que las medidas aisladas siguen siendo la norma. Es preciso un planteamiento globalmente más sistemático, que incluya la evaluación del impacto en función del género de las políticas, procedimientos de control de la dimensión de igualdad y un programa de formación a gran escala para poder contar con expertos en asuntos de «género». No ha de abandonarse el enfoque dual. Las medidas específicas de acción positiva seguirán constituyendo una parte fundamental de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en un futuro próximo.

Presentamos a continuación algunos pasos prioritarios que hay que dar.

²¹ Tratado de Amsterdam, artículo 3.

1.4.1 Introducir la evaluación del impacto en función del género en todas las políticas

Evaluar la inclusión de la igualdad consiste en analizar si una propuesta de política afectará adversamente a las mujeres o a los hombres y, a la inversa, de qué manera una política dada puede tener repercusiones positivas, por ejemplo, en el objetivo global de la igualdad entre mujeres y hombres. De la evaluación podría desprenderse la necesidad de adoptar medidas específicas para neutralizar desigualdades existentes, o la de enmendar o modificar la propuesta para incluir la dimensión de igualdad. El Parlamento ha recomendado la evaluación del impacto en función del género en todas las propuestas de ley que se presenten, de modo análogo a la que se realiza sobre las PYME o el medio ambiente²².

Para evaluar la inclusión de la igualdad es imprescindible disponer de buenas estadísticas comparativas desagregadas por sexo y de datos pertinentes de análisis por «género». La Oficina Estadística desempeña un papel fundamental para brindar estas estadísticas en todas las áreas pertinentes. Se contempla dar los pasos necesarios para garantizar la recogida y análisis de dichos datos a escala europea.

El grupo de funcionarios de la “transversalidad” elaboró en 1997 una *Guía de la evaluación del impacto en función del género*, que puede seguir ampliándose añadiendo ejemplos concretos de un amplio espectro de ámbitos y sectores de políticas, para facilitar la determinación del peso de las cuestiones de «género» en áreas políticas consideradas tradicionalmente neutras en este sentido. Esta Guía sería una herramienta útil para todos los funcionarios de la Comisión implicados en la elaboración de políticas. Aumentar el número de expertos en asuntos de «género» en los servicios facilitaría su utilización. En algunos casos puede resultar útil recurrir a expertos externos. Cada DG podría establecer una base de datos o una relación de expertos en el tema.

1.4.2 Establecer procedimientos de evaluación global teniendo en cuenta el género.

Realizar una evaluación global teniendo en cuenta el género quiere decir proceder, antes de tomar cualquier decisión, a la evaluación de su posible impacto en función del género discriminatorio. Se trata de asegurarse de que no será propuesta ninguna política que pueda influir negativamente en el objetivo global de la igualdad de géneros. El objetivo a largo plazo sería “comprobar” por anticipado todas las propuestas de ley y demás documentos de políticas de la Comisión. Cada DG establecerá un procedimiento interno para ello. Cuando no haya superado dicho control, por ejemplo, si la dimensión de «género» es insuficiente o no se ha tenido debidamente en cuenta, la propuesta se devolverá al servicio responsable para ser revisada. En caso necesario, se consultará con expertos externos. Las personas encargadas del control de la dimensión de la igualdad tendrán que haber seguido algún tipo de formación que las capacite para ejercer sus funciones.

²² Resolución A4-0251/97 del PE, de 16.9.97, (apartados 43 y 45) sobre la Comunicación de la Comisión “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” (COM (96) 67 final)

1.4.3 *Formar expertos en asuntos de «género» dentro de cada Dirección General*

En 1998, la DG IX organizará la formación para el análisis por «género» y la evaluación del impacto en función del género destinada a personal clave, como los funcionarios de la “transversalidad” o sus asistentes, con los objetivos de facilitar la determinación del peso de las cuestiones de «género», inculcar conocimientos sobre las relaciones intergéneros y las políticas de igualdad de oportunidades, y fomentar la comprensión de las repercusiones que las políticas generales tienen en la correlación entre los géneros y en la igualdad entre mujeres y hombres. Cada DG puede necesitar más de un experto en cuestiones de «género». Se espera un efecto multiplicador de la formación. A largo plazo, se trata de que todos los funcionarios con responsabilidades de preparación, aplicación o evaluación de políticas comunitarias estén en condiciones de evaluar la pertinencia de las mismas con respecto a la igualdad, contribuyendo así a que en ellas se tenga en cuenta la dimensión del género.

2. RESULTADO DE LAS POLÍTICAS: LOGROS Y RETOS

Se examina a continuación en qué medida puede considerarse que las cuestiones de «género» se han incorporado a las prioridades del **programa de trabajo de la Comisión para 1998**²³. Después de enumerar los logros, se presenta una relación de sectores y prioridades políticas para indicar en qué puntos conviene prestar más atención a la perspectiva de «género».

2.1 Logros

2.1.1 *“Empleo: actuar conjuntamente”*²⁴

- En las **directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros** aprobadas por el Consejo en diciembre de 1997, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aparece como uno de los cuatro pilares básicos. El factor igualdad formará también parte de la aplicación y la evaluación de resultados de los otros tres pilares. La Comisión y el Consejo estudiarán cada año la aplicación de las directrices para el empleo en los Estados miembros. De un detallado análisis de los actuales programas multianuales de empleo de los Estados miembros se desprende que habrá que insistir mucho más en la igualdad de oportunidades; por eso las directrices para el empleo insisten tanto en este punto.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres viene fomentándose en el marco del Fondo Social Europeo desde 1993, con especial atención a los ámbitos en que las mujeres están infrarrepresentadas, a las mujeres sin cualificaciones profesionales y a las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo. Entre las medidas específicas destinadas a la mujer figuran diversos tipos de formación, contratos de aprendiz, ayudas al empleo y subsidios a la contratación, fomento de la creación de

²³ Programa de trabajo de la Comisión para 1998. Prioridades políticas. COM (97) 517 final, de 15.10.97

²⁴ Todos los epígrafes en cursiva del capítulo 2.1 son citas literales del programa de trabajo de la Comisión para 1998.

empresas por mujeres, formación continua en las PYME, servicios de asesoría y colocación y, en algunos países, medidas de atención a la infancia y otras destinadas a conciliar las responsabilidades laborales y las familiares. Los Estados miembros han optado bien por un planteamiento de “transversalidad” o bien por la adopción de medidas específicas de igualdad de oportunidades.

- El cometido del Fondo Social Europeo en los fondos estructurales revisados tomará como punto de partida el nuevo capítulo sobre el empleo del Tratado de Amsterdam, así como las directrices para las políticas nacionales de empleo. En el marco de la propuesta de nueva reglamentación a partir del año 2000, está previsto que la actividad del FSE se concentre en cinco ámbitos de políticas²⁵, entre los que figura mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el desarrollo de carreras, el acceso a nuevas oportunidades laborales y a la creación de empresas y la lucha contra la segregación (vertical y horizontal) en el mercado de trabajo. Asimismo se aplicará un planteamiento de “transversalidad” entre todas las políticas. Para facilitar la aplicación de este enfoque dual, los servicios de la Comisión están preparando las herramientas y la formación adecuadas.
- En la propuesta de la Comisión para un nuevo reglamento relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) se contempla la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, dándose prioridad a la creación de empresas y a la conciliación del trabajo y la vida familiar.
- En el informe de 1997 sobre “El empleo en Europa” se abordaban aspectos de la promoción de la igualdad de oportunidades y la reducción del desempleo femenino, entre otras medidas derivadas de las recomendaciones del Consejo europeo de Essen. También se plasma la igualdad de oportunidades en el “panel” anual preparado en colaboración con el Observatorio europeo del empleo, en el que se estudian todas las políticas y medidas nacionales del mercado de trabajo.
- En el Libro Verde de cooperación para una nueva **organización del trabajo**²⁶ se debate la integración de una perspectiva de igualdad de oportunidades y cómo adaptar la infraestructura social para fomentar una mejor conciliación del trabajo y la vida familiar. La Comisión y la Presidencia luxemburguesa organizaron una conferencia conjunta en octubre de 1977 sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la organización del trabajo. Estos temas seguirán desarrollándose durante el próximo año.
- En el marco del **diálogo social**, los acontecimientos recientes más importantes son los acuerdos marco que han conducido a las directivas sobre el permiso parental²⁷ y el trabajo a tiempo parcial²⁸. Los objetivos de la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial son evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad

²⁵ La política activa del mercado de trabajo, la promoción de la inclusión social, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la anticipación y facilitación del cambio económico y social, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

²⁶ “Cooperación para una nueva organización del trabajo” [COM (97) 128 final]

²⁷ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

²⁸ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

del mismo y facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial por voluntad propia, contribuyendo así a una organización flexible del tiempo de trabajo. A este respecto será importante potenciar una distribución más igualitaria del trabajo a tiempo parcial entre mujeres y hombres, para evitar que se enraícen más las desigualdades económicas entre unas y otros.

- El diálogo social es una de las políticas a las que la DG V quiere prestar especial atención en su proyecto piloto sobre la integración del factor igualdad. La Comisión está en favor de un diálogo social pertinente en materia de igualdad, también a nivel sectorial, a través de estudios y conferencias. En el marco del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se insta a la participación de los interlocutores sociales. El 5 de febrero de 1998 se organizó una reunión en Bruselas con la UNICE, el CEEP y la CES (interlocutores sociales a nivel de la Unión) para fomentar propuestas conjuntas de actividades en el área de la igualdad de oportunidades. Se ha encargado un estudio sobre “las condiciones de trabajo de la mujer en diversos sectores de la economía europea”²⁹, centrado en la conciliación del trabajo y la vida familiar, para estimular el debate en el diálogo social sectorial.
- El informe demográfico de 1997³⁰ presenta un análisis global de la renovación de la población en edad laboral. Se observan claramente efectos demográficos vinculados con diferencias de actividad económica entre hombres y mujeres. En este contexto se ha emprendido un estudio sobre el futuro de la población activa europea, estudio que se centra en las posibilidades de incrementar la tasa de actividad femenina³¹.
- La Comunicación de 1997 de la Comisión “Modernización y mejora de la protección social en la Unión Europea” insiste en la necesidad de que la protección social sea más favorable al empleo y se adapte al nuevo equilibrio existente en el mundo laboral entre hombres y mujeres y a los cambios en la estructura de la familia³².
- La Comisión publicó un informe³³ sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea, en el cual se vincula la salud de la mujer, entre otros, a factores socioeconómicos que la afectan especialmente. Tal como exige la Directiva 92/85/CEE, están en preparación directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, y los procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o se encuentre en período de lactancia. La Comisión publicará en 1998 un informe de aplicación de dicha Directiva.

²⁹ Estudio para recoger información, que realizará Ecotec Research and Consulting Ltd.

³⁰ Informe demográfico 1997, COM (97) 361 final, de 9.7.97

³¹ “The future of European labour supply”, Jill Rubery y Mark Smith, European Work and Employment Centre, Manchester School of Management, UMIST, noviembre de 1997

³² COM (97) 102 final

³³ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 22 de mayo de 1997 [COM (97) 224 final].

2.1.2 “Euro: la recta final”

- Desde 1996, la Comisión viene organizando un programa de comunicaciones sobre el euro como parte de las acciones PRINCE (*Priority Information Actions*, acciones de información prioritaria), dirigidas a todos los sectores de la sociedad, incluidos los consumidores, con lo cual las mujeres se han beneficiado de ellas al menos tanto como los hombres. Se han emprendido diversas acciones para garantizar un paso armonioso al euro. Por ejemplo, la Comisión hará recomendaciones sobre gastos bancarios adecuados y, para ayudar a la familiarización, sobre presentación dual de precios. Recientemente se han celebrado dos conferencias, en Italia y en Francia, que tenían por tema “*El euro y la mujer*” y “*Mujer - Europa - Información*”. La representación finlandesa ante la UE ha cofinanciado una publicación titulada “*La mujer y la UEM: información, experiencia y perspectivas*”.

2.1.3 “Agenda 2000: impulsar reformas”

“Para el funcionamiento armonioso del mercado único”

Se ha realizado un estudio sobre las repercusiones del Mercado Único en el desarrollo del empleo femenino³⁴. Según las conclusiones del mismo, se necesitan políticas activas para promover el que mujeres y hombres compartan de manera igualitaria las responsabilidades laborales y familiares, para evitar que las mujeres se vean más perjudicadas que los hombres por los recortes del gasto público causados por las políticas de convergencia de los Estados miembros, el incremento de la competencia, la mayor presión sobre los salarios y los estándares sociales, y la liberalización del empleo.

Se aprobó la Comunicación de la Comisión “Plan de acción para la libre circulación de los trabajadores”³⁵, en la que se aborda el equilibrio entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y se presenta una evaluación de las repercusiones de la libre circulación en las familias y los hijos.

“Una economía competitiva y generadora de crecimiento”

Promover la actividad empresarial de la mujer se incorporó como objetivo del tercer programa plurianual en favor de las **pequeñas y medianas empresas**³⁶ (PYME) de la Comunidad (1997-2000). Entre los temas abordados figuran el acceso a la financiación y la formación de las mujeres empresarias. En el informe de 1996 del Observatorio de las PYME se extraen algunas conclusiones sobre cómo mejorar la representación y la situación de las mujeres empresarias y de los cónyuges colaboradores de trabajadores por cuenta propia. Se comenta la necesidad de disponer de estadísticas tanto sobre las mujeres empresarias como sobre los cónyuges colaboradores, de modo que la Comisión pueda basar su política de igualdad en un análisis estadístico serio de la situación. Por lo que respecta a los cónyuges colaboradores, se insiste en la necesidad de disposiciones adecuadas de seguridad social y en la reforma de la legislación al respecto.

³⁴ V/1734/96

³⁵ COM (97) 586 final

³⁶ Decisión del Consejo, de 9 de diciembre de 1996

“Sectores de futuro”

Los programas comunitarios de **formación, educación y juventud** tienen ya tradición de fomentar la igualdad de oportunidades, que se ha incrementado en los últimos años, como ya hemos dicho en el punto 1.1. Las jóvenes acceden cada vez más a los mismos, o superiores, niveles educativos que los jóvenes, y hay que utilizar ese potencial. Sigue siendo necesario hacer esfuerzos por mejorar el acceso de la mujer a las oportunidades y beneficios que ofrecen las nuevas tecnologías y **la sociedad de la información**. Uno de los objetivos de la Comunicación de la Comisión “La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información - Prioridad para las personas - Las próximas etapas”³⁷ es aumentar la sensibilización sobre la dimensión de «género». El uso de las nuevas tecnologías tiende a estar muy segregado por «género». La mayor parte del trabajo a domicilio y el teletrabajo con tareas rutinarias y mal pagadas está desempeñada por mujeres³⁸. Sobre éste y otros temas afines está investigando actualmente el Instituto de prospectiva tecnológica (IPTS, del CCI). La Comisión iniciará consultas con los interlocutores sociales sobre la posible necesidad de intervención comunitaria para la protección de los teletrabajadores, mujeres en su mayoría. Seguirán estudiándose las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

Se han organizado algunas actividades para sensibilizar a las mujeres en cuanto a las oportunidades que ofrece la sociedad de la información. La oficina de proyectos de la sociedad de la información (ISPO en sus siglas inglesas), común a las DG III y XIII, financió en 1997 diversos proyectos sobre cuestiones específicas de la mujer relativas a la sociedad de la información y la vida profesional. El Parlamento Europeo³⁹ expresó su preocupación por que los fines y objetivos de la investigación sobre los géneros no figurasen explícitamente entre las prioridades de la propuesta de quinto programa marco de la Comunidad Europea para acciones de investigación, de desarrollo tecnológico y de demostración (1998-2002). La propuesta modificada aprobada por la Comisión el 14 de enero de 1998 (COM (98) 5 final) se hace eco de esta preocupación y manifiesta, en uno de los considerandos, que la política comunitaria de igualdad de oportunidades debe tenerse en cuenta para la aplicación del quinto programa marco.

De cara a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo de la investigación, la Comisión va a convocar, conjuntamente con el Parlamento Europeo, a una conferencia sobre el tema “La mujer y la ciencia”, que tendrá lugar en Bruselas los días 28 y 29 de abril de 1998. Además de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo de la investigación, en el que las mujeres han estado tradicionalmente infrarrepresentadas, existen dos razones específicas para potenciar en Europa una mayor implicación femenina en las actividades de investigación:

- Las ventajas que pueden derivarse del aprovechamiento del enorme potencial que supone la mitad de la población en actividades de investigación y ciencia;

³⁷ COM (97) 390 final

³⁸ V/641/96, Teleworking and Gender

³⁹ Dictamen del Parlamento Europeo, de 24 de septiembre de 1997, del comité de derechos de la mujer al comité de investigación, desarrollo tecnológico y energía.

- La contribución clave que pueden realizar las mujeres, dada la tendencia creciente a centrar las políticas de investigación de la Unión Europea y de los Estados miembros en hacer frente a las necesidades socioeconómicas.

“Adaptarse para progresar mejor”

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya se ha incorporado en cierta medida a la **cohesión económica y social** de la Comunidad, pues constituye un objetivo declarado de los fondos estructurales desde 1993. Desde 1996 forma parte de las directrices de la Comisión para la adaptación de los programas de los fondos estructurales (hasta final de 1999), de la segunda fase de programación del objetivo 2, y también ha sido incorporada entre tanto a los programas de los objetivos 1, 5b y 6. Entre las preocupaciones figura el apoyo a la creación y desarrollo de PYME y de cooperativas por mujeres. Entre las cuestiones centrales a este respecto se cuentan los centros de recursos para la mujer, las mujeres como agentes del desarrollo regional y las mujeres como empresarias. Está trabajándose en los criterios de evaluación y en un nuevo mecanismo de seguimiento de la integración de la igualdad de oportunidades en las intervenciones de los fondos estructurales, con la intención de establecer el marco para un informe de seguimiento con inclusión de indicadores del éxito. Antes del verano de 1998 se habrá preparado una guía de evaluación interna para gestores de programas de los fondos estructurales.

La Comisión y las autoridades portuguesas organizarán conjuntamente, en septiembre de 1998, una conferencia a nivel europeo sobre “fondos estructurales e igualdad de oportunidades”, que se centrará en:

- la situación actual de la aplicación de los fondos estructurales;
- las valoraciones emprendidas (estudios y evaluaciones nacionales y europeas);
- la reforma en curso de las políticas estructurales.

Como resultado del compromiso del Consejo de Madrid con la igualdad de oportunidades, tanto el Tratado de Amsterdam como la Resolución del Consejo de 2 de diciembre de 1996⁴⁰ instan a la Comisión y a los Estados miembros a llevar a cabo un esfuerzo continuo, profundo y decidido para incorporar el principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a todas las operaciones apoyadas por los fondos estructurales. Al preparar la propuesta de **nuevo reglamento general**, uno de los objetivos es eliminar las desigualdades y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la actividad económica y social, gracias a un planteamiento de “transversalidad”. La estrategia de “transversalidad” impregnará todo el proceso de aplicación, desde la fase de programación hasta la de informe. Pueden seguir siendo necesarias acciones específicas dirigidas a mujeres u hombres para corregir disparidades concretas.

En todos los niveles y fases del proceso serán necesarios evaluaciones e informes respecto a los objetivos de igualdad de géneros, incluidos el uso de indicadores comúnmente

⁴⁰ Resolución del Consejo sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los fondos estructurales (96/C 386/1).

aceptados, y la recogida y utilización de la correspondiente información desglosada por sexo. Se trata de alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las fases de la toma de decisiones, y de garantizar el compromiso de las autoridades y organismos competentes con la promoción de la igualdad.

En el **sector agrícola** se ha analizado **la situación de las mujeres como agricultoras** o como cónyuges colaboradoras, y se ha iniciado un estudio sobre su remuneración. Entre los múltiples eventos de información y concienciación cabe destacar una conferencia europea de agricultoras, con exposiciones y mesas redondas sobre las políticas, que tuvo lugar en Bruselas en septiembre de 1996, a la que asistieron el Comisario Fischler y el Consejo de ministros de agricultura. En el marco de los programas de desarrollo rural se han llevado a cabo acciones de formación destinadas a mujeres en materia de nuevas tecnologías e innovación, y de relaciones públicas. Con la iniciativa LEADER, muchas mujeres han iniciado proyectos de turismo, PYME, artesanía y productos regionales. La experiencia adquirida hasta la fecha con los diversos programas de desarrollo rural indica que la participación de las mujeres es fundamental para el éxito de las políticas comunitarias de desarrollo rural. Se publicó una licitación de 20 millones de ecus para proyectos piloto y de demostración destinados a fomentar y desarrollar el papel de la mujer en zonas rurales, lo que subraya el compromiso de la Comisión para garantizar una mayor participación de las mujeres.

También se subrayó la importancia de la igualdad de oportunidades en la evaluación intermedia de los programas de desarrollo rural de los fondos estructurales. En el sector **pesquero**, en 1997 se inició un programa piloto destinado a pequeñas pesquerías de regiones costeras. Aproximadamente un 50% de los proyectos propuestos y seleccionados relativos a creación de empresas, “economía social” (cooperativas, asociaciones, etc.), actividades de formación o intercambio de prácticas correctas se refieren a esposas de pescadores.

2.1.4 *“La Unión en el mundo: una posición y un papel que reforzar”*

El fomento y la salvaguardia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forman parte de un **planteamiento integrado de las relaciones exteriores**, incluidas la dimensión de los **derechos humanos** y la **cooperación al desarrollo**. La Comunidad Europea está desde hace mucho comprometida con la promoción de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y ha intervenido en diversos foros internacionales apoyando el principio de no discriminación y de igualdad de todos los seres humanos. Esto está en línea con la Carta de las Naciones Unidas, con los principios establecidos en la Declaración universal de los derechos humanos y con otros instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, así como con la afirmación de la Conferencia mundial sobre los derechos humanos celebrada en Viena en 1993, de que los derechos fundamentales de las mujeres y de las niñas forman parte inalienable, integral e indisoluble de los derechos universales de la persona. Este principio orientó la postura de la Unión Europea en la cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Pekín en 1995. Las actividades de la Comisión para la promoción de los derechos humanos específicos de las mujeres y las niñas se basan en la Comunicación de la Comisión de noviembre de 1995 “La Unión Europea y los aspectos exteriores de la

política de derechos humanos”⁴¹. En ella se mencionaba expresamente a las mujeres entre los grupos vulnerables que requieren protección especial, al tiempo que se subrayaba el dinámico potencial de las mujeres como agentes imprescindibles de la promoción de la verdadera democracia. La igualdad de oportunidades, y, en particular, el incremento de la representación de la mujer en puestos decisorios, forma parte de la mayoría de diálogos y acuerdos bilaterales y multilaterales en los que participa la UE. El avance y la capacitación de la mujer para su plena participación en los procesos de toma de decisiones son conceptos clave en las políticas comunitarias de cooperación al desarrollo, y se plasman gracias a un enfoque dual, tanto transversal como de acciones específicas.

Como parte de los esfuerzos de la UE “**al servicio de la paz**, la estabilidad y la prosperidad en el continente europeo y en el mundo” están apoyándose iniciativas para promover la participación de las mujeres en el proceso de paz de los Balcanes, así como para sentar a la mesa a pensadoras de países en guerra con políticos europeos y miembros de organizaciones internacionales, y para crear redes y foros de discusión para la resolución de conflictos por vías no violentas. También se presta atención a las necesidades de las mujeres como víctimas de guerras y de conflictos armados. El factor igualdad está teniendo cada vez mayor relevancia en las actividades de la oficina humanitaria de la Comunidad Europea (ECHO).

Están revisándose las actividades comunitarias para luchar contra la violencia sexista y la **delincuencia organizada**, como **la trata de seres humanos**, principalmente mujeres y niños, para su explotación sexual, antes de que tenga lugar la 42ª sesión anual de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la situación de la mujer (CSW) y el seguimiento de la ONU de la aplicación de la plataforma de acción aprobada en la cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Pekín.

También cabe mencionar la iniciativa conjunta STOP y el programa DAPHNE aplicado por el grupo de trabajo Justicia y Asuntos de Interior. En este marco, el programa plurianual STOP, dotado con 6,5 millones de ecus repartidos en 5 años (1996-2000), pretende fomentar la cooperación práctica entre las autoridades de los Estados miembros para su actuación contra la trata de seres humanos y contra la explotación sexual de menores. Se financian actividades destinadas a jueces, fiscales, cuerpos de policía, autoridades de inmigración, funcionarios y otros servicios públicos afectados. La iniciativa DAPHNE, dotada con 3 millones de ecus en 1997 y en 1998, más centrada en las ONG que en las autoridades de los Estados miembros, da prioridad a la prevención de la violencia, la protección frente a la violencia y la rehabilitación de las víctimas, incluidas las que han sido objeto de tráfico.

2.2 Retos

Esta revisión basada en el programa de trabajo de la Comisión para 1998 demuestra que las cuestiones de igualdad ya se han incorporado, en cierta medida, a muchas de las prioridades políticas de acción comunitaria para 1998, más visiblemente en las políticas de empleo y en las estructurales. El programa de reforma de la gestión interna de la Comisión debería continuar, desarrollarse y ampliarse. Hemos visto, por otra parte, que sigue habiendo importantes lagunas; hay políticas básicas y sectores a los que apenas ha llegado

⁴¹ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, COM (95) 567 final, “La Unión Europea y los aspectos exteriores de la política de derechos humanos”.

la integración del factor igualdad. Hay que prestar una atención muy particular a estas lagunas el próximo año. A modo de conclusión, presentamos algunas políticas a las que prestar especial atención desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades:

2.2.1 Políticas de empleo y de mercado de trabajo

Hay que llevar a cabo el seguimiento de los logros en el área de las políticas de empleo, garantizar que se aplique plenamente el pilar de igualdad de oportunidades de las directrices para el empleo, y que el factor igualdad se integre en la aplicación y el seguimiento de las otras tres prioridades.

Hay que potenciar el reparto equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, dentro de los nuevos esquemas que fomentan el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad y nuevas formas de organización del trabajo.

2.2.2 Políticas regionales y de cohesión

Hay que velar por que la importancia de la igualdad de oportunidades tome cuerpo en la reforma en curso de los fondos estructurales y sea operativa en los procesos de aplicación, seguimiento y evaluación.

2.2.3 La UEM, el EURO y el Mercado Único

Como se apunta en la Resolución del Parlamento Europeo⁴² sobre la Comunicación de la Comisión al respecto, “la posición y situación de la mujer en la sociedad ha de tenerse más en cuenta al proponer políticas en apoyo del mercado interior y, en particular, de la UEM”. Hay que dar todos los pasos necesarios para garantizar que la UEM y la consolidación fiscal tengan un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que esforzarse para garantizar que un mercado único que “potencie el crecimiento, la competitividad y el empleo” no se vea recortado por rigideces causadas por las pautas manidas de la segregación en el mercado de trabajo. Hay que adoptar medidas específicas para acelerar el proceso de desegregación, en particular la promoción de la diversidad y la plena utilización de las capacidades y potencial de las mujeres en puestos decisorios y de gestión⁴³ de los sectores público y privado.

A la vista de los cambios demográficos asociados con el envejecimiento de la población en Europa, adquiere cada vez mayor importancia el futuro suministro de mano de obra⁴⁴. En el programa de trabajo de la Comisión para 1998 se afirma que “los mecanismos fiscales existentes producen efectos negativos en el empleo”, y que “la Comisión propondrá una serie de iniciativas destinadas a resolver progresivamente estas disfunciones”. Para ello podría ser interesante estudiar la individualización de la imposición fiscal como incentivo

⁴² Resolución A4-0251/97 del PE, de 16.9.97, sobre la Comunicación de la Comisión “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”

⁴³ Cf. la Recomendación del Consejo (96/694/CE) relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. DO n° L 319 de 10/12/1996

⁴⁴ Informe demográfico 1997 (COM (97) 361 final, de 9.7.1997. Cf. Jill Rubery y Mark Smith "The future of European Labour supply, European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST, noviembre de 1997.

para el empleo. Como las mujeres acceden cada vez más a cualificaciones iguales o superiores a las de los hombres, esta medida incrementaría la fuerza laboral cualificada y podría mejorar el funcionamiento fluido del mercado único.

2.2.4 Política de investigación, nuevas tecnologías y sociedad de la información

Es de importancia capital que las mujeres no se queden atrás en el proceso de potenciar el conocimiento y las competencias. Se necesita la plena participación de la mujer en una configuración de la sociedad de la información que tenga en cuenta el factor igualdad y que sea igualmente beneficiosa para mujeres y para hombres. Muchas son las actividades más o menos puntuales que se están realizando, patrocinadas por la Comunidad. Sin embargo, en este ámbito aún predominan los hombres y una perspectiva masculina. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los más altos niveles universitarios y en las áreas de la investigación y la innovación. Se requiere un enfoque coherente sobre los géneros para la aplicación del quinto programa marco de la Comunidad Europea para acciones de investigación, de desarrollo tecnológico y de demostración (1998-2002) y de otras acciones comunitarias en este ámbito. Pueden derivarse grandes ventajas de la utilización de todo el potencial tanto de mujeres como de hombres para la investigación y el desarrollo científico, con vistas a enriquecer y fomentar la sinergia de las perspectivas masculina y femenina en cuanto a la investigación científica y el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías. Como va en aumento la tendencia a centrar las políticas de investigación de la UE y de los Estados miembros en hacer frente a las necesidades económicas y sociales, las mujeres pueden hacer una aportación fundamental.

2.2.5 El proceso de ampliación

Es imperioso sistematizar más las necesidades y repercusiones del proceso de ampliación en cuanto a la igualdad de oportunidades. El acervo comunitario al respecto tiene que ser plenamente empleado en fortalecer la estrategia actual de preadhesión. La igualdad entre mujeres y hombres tiene que convertirse en un tema explícito, mediante:

- la integración del factor igualdad en programas generales, además de medios específicos para los objetivos de igualdad de oportunidades, en su caso;
- el fomento de la participación de los países solicitantes en programas comunitarios en los que se trate de la igualdad, incluido el programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000).

2.2.6 La Europa de los ciudadanos

Las encuestas del Eurobarómetro ponen de manifiesto percepciones diferentes, entre hombres y mujeres, de los temas relativos a la integración europea. En términos generales, las mujeres son más escépticas que los hombres al respecto. Hay que analizar todas las implicaciones de estas disparidades de opinión⁴⁵, para, en caso necesario, adaptar las políticas comunitarias. El apoyo igualitario de mujeres y hombres debería ser una referencia para evaluar el éxito de la integración europea.

⁴⁵ Eurobarómetro 44.3, de diciembre de 1996

2.2.7 *Modernizar la administración de la Comisión*

El fomento de la igualdad de oportunidades es un elemento importante del actual programa de la Comisión para modernizar su **administración** y su maquinaria decisoria (MAP 2000). La eficacia y la organización del trabajo se abordan y se abordarán, entre otras cosas, para mejorar la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares. Se ha aprobado un tercer programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comisión Europea (1997-2000) para fomentar una cultura laboral que tenga en cuenta el factor igualdad, los valores femeninos y masculinos, las diferentes actitudes, prioridades, métodos de trabajo y las necesidades específicas de mujeres y hombres. Parte de este conjunto es el establecimiento de objetivos anuales de contratación y de nombramiento de mujeres, así como el seguimiento de la representación de la mujer en todos los niveles de la estructura de la Comisión. Hay que prestar una total y continua atención a la igualdad entre mujeres y hombres en el programa de reforma interna emprendido por la Comisión.