



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 19.2.2004  
COM(2004) 115 final

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

**Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres**

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	PROGRESOS HASTA LA FECHA .....	4
3.	RETOS Y ORIENTACIONES DE LAS POLÍTICAS .....	7
3.1.	Aplicar y perfeccionar la legislación sobre igualdad de trato .....	7
3.2.	Eliminar la brecha salarial por razón de género y las diferencias de género en cuanto a empleo y desempleo .....	8
3.3.	Conciliar el trabajo con la vida familiar .....	9
3.4.	Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones .....	10
3.5.	Poner en práctica la integración de la perspectiva de género .....	11
3.6.	Prevenir y combatir la violencia y el tráfico de mujeres .....	12
4.	CONCLUSIONES .....	13
	ANEXO .....	15

## 1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo de primavera celebrado los días 20 y 21 de marzo de 2003 invitó a la Comisión a que preparara, «en colaboración con los Estados miembros, un informe anual para el Consejo Europeo de primavera sobre los avances realizados hacia la igualdad entre los sexos y las orientaciones para la integración del factor de la igualdad entre los sexos en las áreas políticas». El presente Informe responde a esa invitación.

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los principios fundamentales de la Unión Europea desde su nacimiento. En las últimas décadas, la legislación relativa a la igualdad de trato ha ido desarrollándose hasta conformar un marco jurídico coherente que, en la actualidad, está firmemente establecido como parte integrante del «acervo comunitario», que antiguos y nuevos Estados miembros han de respetar. Esa legislación ha desempeñado, y sigue desempeñando, un papel crucial en el fomento de la participación igualitaria en el mercado de trabajo, y ha tenido un efecto importante y continuado sobre el marco en que ha de evolucionar la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

El potencial productivo de la mano de obra europea debe ser plenamente aprovechado para poder alcanzar los objetivos globales de la Estrategia de Lisboa, es decir, conseguir que, para 2010, *«la economía europea sea la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con capacidad de crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social»*. Para poder llegar a buen puerto, es imprescindible promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y esforzarse por eliminar las diferencias de género en todas las esferas de la vida.

La reciente desaceleración económica ha aumentado ligeramente la tasa de desempleo de la Europa de los Quince, en la que las mujeres siguen enfrentándose a tasas de desempleo superiores a las de los hombres. Al mismo tiempo, las tasas de empleo han seguido aumentando, sobre todo las de las mujeres, si bien a un ritmo mucho más lento que en años anteriores. Aunque son evidentes algunas tendencias positivas, como la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al empleo, la educación y la investigación y el aumento del número de mujeres en puestos de gestión y profesiones liberales, continúan existiendo importantes obstáculos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Es esencial reforzar el seguimiento y la evaluación. A este respecto, los indicadores establecidos en el Consejo, como parte del seguimiento a la Plataforma de acción de Pekín, ofrecen una base sólida.

Los patrones sociales han cambiado en los últimos veinte años; ha dejado de predominar el modelo de varón cabeza de familia para dar a paso a las familias donde tanto el padre como la madre aportan ingresos. Las jóvenes permanecen más tiempo en la educación o la formación profesional inicial, del mismo modo que lo hacen ellos. No obstante, a las mujeres les sigue resultando difícil compaginar sus responsabilidades familiares con un empleo a jornada completa. En este contexto, la sociedad europea tendrá que hacer frente a los importantes retos que plantea la necesidad de ofrecer servicios para el cuidado de los hijos y de otras personas dependientes.

El presente Informe presenta un panorama de los progresos realizados hasta la fecha en cuanto a la situación de las mujeres y de los hombres en los principales ámbitos de actuación, y aborda los retos fundamentales que hay que superar para seguir promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

## **2.        PROGRESOS HASTA LA FECHA**

En el último decenio, los progresos realizados en la UE hacia la igualdad entre mujeres y hombres han sido patentes, y también en los Estados adherentes se observa una cierta convergencia. El crecimiento económico y el avance general de la sociedad han hecho posibles tales progresos. Los cambios no se han producido de manera automática, sino que son el resultado de las iniciativas de actuación estratégica para promover la igualdad entre mujeres y hombres a escala de la UE y nacional. Sin embargo, el éxito en promover la igualdad y reducir las diferencias de género en políticas como la de empleo, inclusión social, educación, investigación y relaciones exteriores no siempre ha sido el mismo, y difiere de un Estado miembro a otro, de manera que, en la mayoría de los ámbitos de actuación, siguen existiendo unas diferencias de género considerables.

El acervo comunitario sobre la igualdad de trato se ha desarrollado constantemente con las sucesivas modificaciones de los Tratados y las subsiguientes directivas. Esta legislación, junto con las sentencias del Tribunal de Justicia en la materia, ha llegado a constituir un importante pilar sustancial en relación con los derechos individuales de los ciudadanos de la Unión Europea. La legislación sobre igualdad de trato ha desempeñado, y continúa desempeñando, un papel crucial en el plano socioeconómico, creando un marco en el que todas las personas, hombres y mujeres, gozan de los mismos derechos. Esto es un requisito previo para que la UE alcance los objetivos de desarrollo y crecimiento económicos sostenibles formulados en Lisboa y Gotemburgo.

En las últimas décadas, la participación en los sistemas educativos ha experimentado cambios importantes. Actualmente, en la mayoría de los Estados miembros y en los Estados adherentes, las mujeres sobrepasan en número a los hombres tanto la educación secundaria superior como en la educación terciaria, y son mayoría en la Unión Europea en cuanto a titulaciones (55 %). No obstante, el patrón sigue siendo el tradicional en el nivel superior de la educación. Así, en 2000, el 39 % de los doctorados correspondieron a mujeres, frente al 61 % de los hombres. Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de abandonar la educación secundaria superior sin haber completado satisfactoriamente un programa de estudios (20 % de hombres, 16 % de mujeres<sup>1</sup>). Aunque las diferencias de género en cuanto a matriculación convergen, la elección de los campos de estudio por parte de las mujeres y de los hombres sigue poniendo de manifiesto unos patrones estereotipados tradicionales —en 2001, el promedio de mujeres tituladas en la UE en los campos de ciencias, matemáticas e informática fue del 36 %, mientras que en los campos de ingeniería, arquitectura y construcción fue del 21 %—, patrones que se plasman en el mercado de trabajo y contribuyen así a que persista la segregación por sexos.

La estrategia europea de empleo ha ayudado a que la igualdad de género esté incluida en la planificación de las políticas y ha ofrecido una herramienta para hacer frente a las diferencias de género existentes en los mercados de trabajo. Las nuevas directrices de empleo exigen a los Estados miembros redoblar sus esfuerzos. El uso de los Fondos Estructurales, en particular

---

<sup>1</sup> Eurostat, EPA, 2003.

el Fondo Social Europeo, ha tenido un efecto catalizador para las políticas nacionales relativas a la igualdad de género, proporcionando apoyo financiero para la aplicación de la estrategia europea de empleo y el proceso de inclusión social.

Las tasas de empleo femeninas han aumentado más que las de los hombres, situándose actualmente en el 55,6 %, frente a un porcentaje inferior al 50 % en la primera mitad de los noventa; no obstante, la diferencia entre mujeres y hombres en lo que al empleo se refiere sigue siendo muy grande (17,2 puntos porcentuales). Las mujeres con un menor nivel educativo, así como las de edad más avanzada, continúan presentando tasas de empleo inferiores. Lo mismo ocurre con las que tienen hijos pequeños, cuya tasa media de empleo es 12,7 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos. En cambio, los hombres con hijos presentan tasas de empleo que son 9,5 puntos porcentuales superiores a las de los hombres sin hijos<sup>2</sup>. Según estimaciones recientes de las tasas de empleo<sup>3</sup>, en 2005 es probable que, en algunos Estados miembros, la tasa de empleo femenina siga estando muy por debajo del objetivo de Lisboa (60 %). Son necesarios esfuerzos continuados si se quiere que el conjunto de la UE alcance este objetivo para 2010. Este podría ser el caso de los países con una tasa de empleo femenina inferior al 50 % (EL, ES e IT) e inferior al 55 % (BE y LU). En la Europa ampliada, las diferencias en cuanto a empleo entre mujeres y hombres serán menos pronunciadas (16,3 puntos porcentuales), debido, principalmente, a que las tasas de empleo masculino de los Estados adherentes son inferiores a las de la actual UE.

Tras un periodo en el que las tasas de desempleo disminuyeron y las diferencias entre mujeres y hombres se redujeron ligeramente, las tasas de desempleo comenzaron de nuevo a aumentar a mediados de 2001 y continuaron haciéndolo en 2002 y 2003. Sin embargo, aunque han seguido rebajándose, las diferencias entre las tasas de desempleo femeninas y masculinas continúan siendo significativas (1,8 puntos porcentuales en 2003). Las mujeres siguen siendo más vulnerables que los hombres al desempleo y a la inactividad económica<sup>4</sup>, sobre todo las que tienen niveles educativos inferiores y las de edad más avanzada. En los Estados adherentes, las tasas de desempleo casi duplican las de la UE, si bien las diferencias en cuanto a desempleo tienden a ser menores.

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo del 16 % de media en la UE, y apenas ha cambiado en los últimos años. Mucho más elevada en el sector privado que en el público, se debe en gran parte a las diferencias en la participación en el mercado de trabajo, a la segregación por sexos, a las estructuras de carrera profesional y salariales y a la relativa infravalorización del empleo con predominio femenino. En los últimos años se ha dado en los Estados miembros una importancia mayor a la brecha salarial por razón de género. Algunos países han dado pasos significativos en el reconocimiento de la relación existente entre la segregación del mercado de trabajo y la brecha salarial entre mujeres y hombres, y han comenzado a aplicar políticas a este respecto.

A pesar de ello, la segregación por sexos del mercado de trabajo apenas ha variado en los últimos años, situándose en torno al 25 % por lo que se refiere a la segregación ocupacional<sup>5</sup> y

---

<sup>2</sup> Mujeres y hombres en el grupo de edad de 20 a 50 años. Fuente: Eurostat, EPA, 2002.

<sup>3</sup> Las proyecciones son el resultado de una previsión basada en los pronósticos de otoño de 2003 de la Comisión.

<sup>4</sup> Según la define Eurostat en la EPA.

<sup>5</sup> Calculada como la proporción media nacional de empleo correspondiente a las mujeres y los hombres, aplicada a cada ocupación; las diferencias se suman para obtener una cantidad total de desequilibrio de género presentada como proporción del empleo total (clasificación CIUO).

al 18 % con respecto a la segregación sectorial<sup>6</sup>. Las mujeres predominan en sectores como la asistencia sanitaria y los servicios sociales, la educación, la administración pública y la venta al detalle, mientras que un número desproporcionado de hombres trabajan como técnicos, ingenieros, profesionales de las finanzas y ejecutivos.

Durante la década de los noventa, en diez de los quince Estados miembros aumentó el número de mujeres que accedió a puestos de trabajo de profesiones liberales y de gestión de alto nivel, como resultado de la mejora de sus cualificaciones<sup>7</sup>. No obstante, los hombres tienen en torno al doble de probabilidades que las mujeres de ocupar puestos de gestión, y por encima de tres veces más de probabilidades de convertirse en directores superiores<sup>8</sup>. Las mujeres están también infrarrepresentadas en la mano de obra científica europea (un 30 % de las personas dedicadas a la investigación en el sector público son mujeres, mientras que la proporción de mujeres en la investigación industrial es del 15 %)<sup>9</sup>.

Persiste el desequilibrio de mujeres y hombres en los puestos decisorios tanto a nivel de la UE como nacional, y el mismo patrón presentan los Estados adherentes. En la toma de decisiones políticas el avance es lento, y son diez los Estados miembros que han incluido en sus constituciones o en sus leyes sobre la igualdad de género disposiciones legales relativas a una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres.

Son las mujeres las que siguen haciéndose cargo de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar. Esto influye en sus patrones laborales y limita sus oportunidades para aceptar ocupaciones comparables a aquellas a las que, en general, se dedican los hombres. Los interrumpidos patrones de empleo de las mujeres y su excesiva representación en los trabajos a tiempo parcial y en la mayoría de los puestos de trabajo no estándar pueden repercutir negativamente en sus carreras, sus salarios y sus pensiones. El hecho de que cobren menos, unido a los efectos de la tributación y de las prestaciones, puede hacer que encuentren menos atractivos en incorporarse a un empleo retribuido, como puede ser el caso, en particular, de las mujeres con hijos pequeños.

Al fijar un objetivo referido a los servicios de guardería, el Consejo Europeo de Barcelona intensificaba la gran atención que ya se prestaba en la estrategia europea de empleo a la política de conciliación del trabajo con la vida familiar. De acuerdo con ello, los Estados miembros se han esforzado bastante en sus políticas por aumentar la disponibilidad de este tipo de servicios, aunque apenas se han tomado medidas concretas para introducir mejoras en el cuidado de otras personas dependientes.

Dentro de la política de empleo se ha prestado una mayor atención a la conciliación de la vida laboral y familiar, y se ha mejorado la organización de los permisos parentales. Algunos Estados miembros están aplicando políticas para animar a los padres a acogerse a los permisos parentales, por ejemplo, concediendo el derecho a permisos a tiempo parcial o divididos, o bien un derecho específico al permiso parental. Hasta el momento, tales esfuerzos han resultado bastante infructuosos, pues persiste la división tradicional de los cuidados y el trabajo retribuido entre las mujeres y los hombres.

---

<sup>6</sup> Calculada como la proporción media nacional de empleo correspondiente a las mujeres y los hombres, aplicada a cada sector; las diferencias se suman para obtener una cantidad total de desequilibrio de género presentada como proporción del empleo total (clasificación NACE).

<sup>7</sup> Eurostat, EPA.

<sup>8</sup> Eurostat, EPA 2000.

<sup>9</sup> She figures, CE, 2003.

Los obstáculos que encuentran las mujeres y los hombres, y las diferencias entre unas y otros, en el momento de acceder al empleo, se acentúan en los grupos de renta baja. Mientras que la mayoría de las personas pobres que trabajan son hombres, las mujeres constituyen la mayoría de las personas económicamente inactivas<sup>10</sup>, y son, por tanto, especialmente vulnerables para caer en la trampa de la pobreza. Careciendo de ingresos propios, las mujeres se enfrentan a unas dificultades económicas enormes cuando se ven confrontadas con rupturas familiares y con la violencia doméstica. También son más vulnerables a la pobreza cuando son más mayores o viven solas con los hijos. El 35 %<sup>11</sup> de las familias monoparentales, encabezadas mayoritariamente por mujeres, viven en la pobreza.

La violencia doméstica constituye un ataque contra el derecho a la vida de la víctima, contra su seguridad, su libertad y su dignidad, y es una manifestación del desequilibrio de poder existente entre las mujeres y los hombres. En los planes nacionales de acción para la inclusión social, aparece identificada como un riesgo de exclusión social para las mujeres. En 2000 se presentó el programa Daphne 2000-2003<sup>12</sup>, que representa una herramienta de programación con una importancia simbólica contra la violencia. En 2002 se hicieron grandes progresos, y los Estados miembros acordaron un conjunto de indicadores sobre la violencia doméstica contra las mujeres establecido en el marco del seguimiento a la Plataforma de acción de Pekín.

### **3. RETOS Y ORIENTACIONES DE LAS POLÍTICAS**

El presente Informe confirma una tendencia positiva hacia la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en diversos ámbitos de actuación. Sin embargo, se avanza con demasiada lentitud, y son necesarios mayores esfuerzos si se han de alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Los Estados miembros se han comprometido a conseguir reducir sustancialmente para 2010 las diferencias de género existentes en cuanto a tasas de empleo, tasas de desempleo y salarios. Así lo confirman las nuevas directrices de la estrategia europea de empleo.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un fenómeno multidimensional que ha de ser abordado mediante una combinación global de medidas. El reto consiste en garantizar unas políticas que apoyen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la educación, el empleo y el desarrollo profesional, el espíritu emprendedor, la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor, un mejor reparto de las responsabilidades familiares, una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones y la eliminación de la violencia de género.

#### **3.1. Aplicar y perfeccionar la legislación sobre igualdad de trato**

*La transposición del acervo es crucial y crea una base para las políticas de igualdad de género, un hecho que todavía ha de acentuarse de cara a la ampliación de la Unión.*

---

<sup>10</sup> Informe conjunto sobre la inclusión, 2003 y datos de Eurostat correspondientes a 2001; dentro del grupo de renta baja (por debajo del 60 % de los umbrales de renta media), un 26 % son desempleados (un 16 % de los hombres y un 10 % de las mujeres) y un 36 % son inactivos (un 8,5 % de los hombres y un 27,5 % de las mujeres).

<sup>11</sup> Eurostat, base de datos para usuarios del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, versión de diciembre de 2003.

<sup>12</sup> Decisión nº 293/2000/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de enero de 2000, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (programa Daphne) (2000-2003) sobre medidas preventivas destinadas a combatir la violencia ejercida sobre los niños, los adolescentes y las mujeres, DO L 34 de 9.2.2000, p. 1.

- En los Estados adherentes, la transposición de las directivas europeas relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres está casi terminada. Ahora son los agentes nacionales (profesionales jurídicos, organismos dedicados a la igualdad, interlocutores sociales y ONG) los que han de afrontar el reto y ayudar a aplicar esta legislación. Los Estados miembros deberían apresurarse a transponer la recientemente adoptada Directiva del Consejo que modifica la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>13</sup>.
- Los interlocutores sociales deben asumir un compromiso firme para crear las condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Para que la legislación vigente sea más legible y accesible para los ciudadanos, y a fin de reforzar la seguridad y la claridad jurídicas, la Comisión intenta reemplazar los actuales textos legales por un único texto exhaustivo, y propone para ello una Directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación. Ello reviste una especial importancia en el contexto de la ampliación.
- Con su propuesta de nueva Directiva, basada en el artículo 13, sobre el acceso a los bienes y servicios y su suministro, la Comisión ha dado un primer paso para ampliar el alcance de la legislación sobre igualdad de trato más allá del mercado de trabajo<sup>14</sup>.

### **3.2. Eliminar la brecha salarial por razón de género y las diferencias de género en cuanto a empleo y desempleo**

*Aunque están disminuyendo, todavía son grandes las diferencias en cuanto a empleo y desempleo. Para alcanzar el objetivo de Lisboa consistente en una tasa de empleo femenina del 60 %, los Estados miembros deben mantener el ritmo de reformas. La persistencia de las brechas salariales por razón de género puede desanimar a las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo o a progresar en su carrera profesional, impidiendo el pleno aprovechamiento de sus inversiones en capital humano. Dicha brecha sólo puede combatirse mediante un planteamiento múltiple dirigido a sus factores subyacentes, entre ellos la segregación sectorial y ocupacional, la educación y la formación, las clasificaciones de las ocupaciones y los sistemas de retribución, la concienciación y la transparencia. En las directrices de empleo<sup>15</sup>, los Estados miembros se comprometen a seguir este planteamiento, con el fin de conseguir para 2010 una reducción sustancial de la brecha salarial por razón de género.*

- La segregación de género debe ser abordada por los Estados miembros y los interlocutores sociales de una manera concreta y exhaustiva. Deberían poner una atención especial en contrarrestar la tendencia consistente en reducir los salarios en aquellas ocupaciones y aquellos sectores donde el número de mujeres comienza a aumentar.

---

<sup>13</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE.

<sup>14</sup> Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro (2003/0265(CNS)).

<sup>15</sup> Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, DO L 197 de 5.8.2003, p. 13.

- Los interlocutores sociales desempeñan un papel crucial en el diseño, la aplicación y el éxito de las políticas dirigidas a reducir la brecha salarial por razón de género. Es fundamental concienciar del problema y emprender acciones concretas para hacer un seguimiento regular de las diferencias salariales, revisar los sistemas de clasificación de las ocupaciones y dar transparencia a los niveles de retribución y a los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo.
- La calidad en el trabajo sigue siendo un factor fundamental para aumentar el suministro de mano de obra. En este contexto, es importante que los Estados miembros promuevan una organización flexible del trabajo tanto para las mujeres como para los hombres, de manera que quede salvaguardado el acceso a los derechos y las prestaciones de la seguridad social y no se produzcan ni una segmentación ni una segregación del mercado de trabajo.
- Si se quiere que aumente la participación de las mujeres en la mano de obra, es esencial hacer que merezca la pena trabajar. Tanto los sistemas fiscales como los sistemas de prestaciones necesitan ser reformados, si procede, a fin de eliminar elementos desmotivadores y de ofrecer a las mujeres incentivos económicos para que se mantengan en la vida laboral, o bien se incorporen o reincorporen a ella.
- Los Estados miembros deberían poner a punto políticas activas del mercado de trabajo para hacer que las mujeres vuelvan a integrarse en la mano de obra tras periodos prolongados de permiso parental o interrupciones voluntarias de la carrera profesional con el fin de asumir responsabilidades familiares.
- Es esencial que los Estados miembros proporcionen una orientación de calidad y un apoyo suficiente para llevar a cabo prácticas laborales, a fin de evitar que, ya desde la temprana edad escolar, se tomen decisiones estereotipadas en función del sexo, evitando así que la segregación por sexos educativa se transmita al mercado de trabajo.
- Son necesarias políticas para derribar los obstáculos a que han de enfrentarse las mujeres que quieren alcanzar puestos más altos y de gestión.
- En el contexto de una sociedad basada en el conocimiento, será especialmente importante promover una participación equilibrada de hombres y mujeres en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la técnica, a nivel tanto nacional como europeo.

### **3.3. Conciliar el trabajo con la vida familiar**

*El éxito de las políticas dirigidas a aumentar las tasas de empleo dependerá de que tanto las mujeres como los hombres puedan encontrar un equilibrio entre sus carreras profesionales y su vida familiar. La política dedicada a la conciliación de estos dos aspectos no debe considerarse un «asunto de mujeres» ni una política que sólo les beneficiará a ellas. Uno de los principales retos consiste en aplicar políticas que animen a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares.*

- Los Estados miembros y los interlocutores sociales tienen que dedicar una especial atención al desarrollo de incentivos económicos y de otro tipo que animen a los hombres a tener una mayor participación en la familia, así como iniciativas de concienciación que ayuden a cambiar las actitudes, sobre todo entre los empleadores.
- Los Estados miembros han de promover los sistemas de permiso parental compartido por el padre y la madre; en este contexto, deben evitarse los efectos negativos que pueden tener sobre el empleo de las mujeres los sistemas de permiso parental prolongado, como consecuencia de la desmotivación que acarrea la combinación de unas perspectivas de salarios bajos con los sistemas de prestaciones, y del riesgo de obsolescencia de sus capacidades y de pérdida de empleos potenciales tras largos periodos de ausencia del mercado de trabajo.
- Los Estados miembros deben esforzarse más para proporcionar servicios de guardería adecuados y suficientes, de acuerdo con los objetivos fijados en Barcelona, y han de organizar tales esfuerzos de manera que las mujeres y los hombres puedan incorporarse a un puesto de trabajo o permanecer en el mercado laboral. Las políticas tienen que abordar mejor la calidad y la asequibilidad de los servicios ofrecidos, así como las necesidades específicas de los padres y madres que trabajan en relación con la flexibilidad y la duración de los cuidados que se les ofrecen para sus hijos.
- Ante una población que envejece, debe darse prioridad a nivel nacional a las instalaciones dedicadas al cuidado de otras personas dependientes.

#### **3.4. Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones**

*La persistente infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas constituye un déficit fundamental de la sociedad europea. Deben renovarse los compromisos y las asociaciones entre gobiernos, actores del sector privado y partidos políticos, a fin de perfeccionar la plena democracia consiguiendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todas las esferas de la sociedad, a nivel de la UE y nacional.*

- Los Estados miembros deben tomar medidas que garanticen la aplicación de la Recomendación 96/694 del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. En particular:
  - deben efectuar un seguimiento de los progresos por medio del conjunto de indicadores acordados por el Consejo de Ministros para el seguimiento de la Plataforma de acción de Pekín, acerca de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones de orden político y económico;
  - los interlocutores sociales deberían potenciar las iniciativas para aumentar la participación de las mujeres no sólo en los órganos representativos, sino también en torno a la mesa de negociaciones;
  - de cara a las próximas elecciones al Parlamento Europeo de 2004, los partidos políticos y otros actores relevantes deberían intensificar sus esfuerzos y aplicar diversas medidas para superar el umbral del 30 % de mujeres alcanzado en las elecciones de 2000.

### 3.5. Poner en práctica la integración de la perspectiva de género

*El Tratado CE obliga expresamente a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades de la Comunidad<sup>16</sup>. La integración de la perspectiva de género, es decir, la incorporación de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y en todas las fases de su diseño, ha empezado a aplicarse, junto con otras medidas específicas, tanto en los Estados miembros como en la UE en su conjunto. Este planteamiento dual está ya incluido en los documentos por los que se rigen diversos procesos de la UE, como son la estrategia europea de empleo, el proceso de inclusión social, los Fondos Estructurales y la cooperación al desarrollo.*

*Los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de Ministros deben redoblar sus esfuerzos para traducir los objetivos y las normativas en acciones concretas.*

Ello depende de:

- el compromiso de los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de potenciar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos pertinentes, en especial en la política de empleo y las políticas sociales, así como en las políticas de educación, investigación, relaciones exteriores, cooperación al desarrollo, presupuesto y finanzas;
- los esfuerzos de los Estados miembros y de la Comisión para mejorar el suministro de datos desagregados por sexos —y por otras variables de base— que sean coherentes, comparables y puntuales, en todos los ámbitos de actuación pertinentes;
- el compromiso de los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de Ministros de seguir desarrollando indicadores de la igualdad entre hombres y mujeres, como herramienta de integración de la perspectiva de género, para evaluar los progresos en los diversos ámbitos de actuación; el Consejo de Ministros ha establecido ya varios conjuntos de indicadores en relación con la posición de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas, la conciliación del trabajo con la vida familiar, la igualdad de salario y la violencia doméstica, a fin de hacer más coherentes y sistemáticos el seguimiento y la evaluación de la puesta en práctica de la Plataforma de acción de Pekín;
- el compromiso de los Estados miembros y de la Comisión para efectuar un seguimiento de los progresos llevando a cabo regularmente informes y evaluaciones de resultados; a este respecto desempeñan un importante papel los informes anuales sobre la igualdad de género dirigidos a las cumbres de primavera;
- el compromiso de los Estados miembros y de la Comisión para asignar recursos en apoyo de mecanismos eficaces de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

#### 3.5.1. Los Fondos Estructurales

*En la actualidad se está debatiendo el futuro de las políticas de cohesión social y económica después de 2006. Está prevista una reorientación de las políticas de cohesión, que deberían encauzarse para que contribuyeran más a la consecución de los objetivos de Lisboa y, de esta manera, promover el crecimiento económico, la productividad, el aumento del empleo y una*

---

<sup>16</sup> Artículos 2 y 3 del Tratado CE.

*sociedad más incluyente. Es necesario un gran esfuerzo para aprovechar plenamente el potencial de los Fondos Estructurales como catalizador de las políticas comunitarias y nacionales sobre igualdad de género en una Europa ampliada y en el nuevo periodo de programación.*

- La igualdad de género debe seguir siendo una prioridad en el próximo periodo de programación de los Fondos Estructurales, en cuanto a políticas y en cuanto a recursos.
- Los Estados miembros actuales y futuros deberían comprometerse con mayor firmeza a promover en todos los Fondos Estructurales tanto la integración de la perspectiva de género como medidas específicas.
- También es necesario un mayor compromiso en los Estados miembros para evaluar *a priori* las repercusiones que tendrá para las mujeres y para los hombres toda política, medida y actuación financiada por los Fondos Estructurales.

### 3.5.2. Política de investigación

*Es de vital importancia seguir avanzando hacia la igualdad de género en la investigación científica, a fin de explotar todo el potencial que ofrece el Espacio Europeo de la Investigación.*

- Tanto a nivel de la UE como nacional deben proporcionarse apoyo y recursos para crear —o reforzar— mecanismos eficaces que involucren más activamente a las mujeres científicas en la investigación y en el proceso de diseño de las políticas en este ámbito, y que permitan hacer un seguimiento de los progresos realizados en la consecución del objetivo consistente en atraer a las mujeres hacia el mundo científico y hacer que permanezcan y prosperen en él.

## 3.6. Prevenir y combatir la violencia y el tráfico de mujeres

*Aunque existe un firme reconocimiento político de la necesidad de prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y el tráfico de mujeres<sup>17</sup>, como fenómeno de especial envergadura en el contexto más amplio del tráfico de seres humanos<sup>18</sup>, el reto que se plantea es ampliar e intensificar las actividades en los Estados miembros y los Estados adherentes.*

- La prevención de la violencia doméstica y la lucha contra la misma son principalmente competencia de las autoridades locales y nacionales, y los Estados miembros deberían hacer un seguimiento de cómo evoluciona la situación utilizando el conjunto de indicadores sobre la violencia doméstica acordado por el Consejo de Ministros. El nuevo programa Daphne II 2004-2008, que cuenta con un presupuesto aumentado a 50 millones de euros, apoyará las acciones encaminadas a prevenir y combatir la violencia contra las mujeres en los Estados miembros.
- Los Estados miembros, la Comisión y el Consejo —en sus formaciones pertinentes— han de intensificar sus acciones para prevenir y combatir el tráfico de mujeres. Es necesario un planteamiento global que incluya la criminalización (legislación) y la protección y

---

<sup>17</sup> Resolución del Consejo de 20 de octubre de 2003 sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres, DO C 260 de 29.10.2003, p. 4.

<sup>18</sup> *Brussels Declaration on Preventing and Combating Trafficking in Human Beings* (Declaración de Bruselas sobre la prevención y la lucha contra el tráfico de seres humanos) de septiembre de 2002; véanse también las Conclusiones del Consejo de 8 de mayo de 2003, DO C 137 de 12.6.2003, p. 1.

asistencia a las víctimas de la violencia y el tráfico, así como medidas preventivas en forma, por ejemplo, de campañas y de cooperación transfronteriza e internacional.

- Se han de aprovechar todas las posibilidades que ofrecen los programas de financiación de la UE (Fondos Estructurales —FSE, FEDER y la iniciativa comunitaria EQUAL)—, Daphne y, si procede, AGIS) para apoyar las acciones encaminadas a ayudar a las víctimas, así como para emprender acciones preventivas y facilitar la integración en el mercado de trabajo de las personas que han sido víctimas del tráfico de mujeres. Esto revestirá una importancia especial de cara a la ampliación.

#### 4. CONCLUSIONES

Los principales objetivos de la Unión Europea para 2010 son el pleno empleo, un alto nivel de protección social, el crecimiento económico duradero y el desarrollo sostenible en una sociedad basada en el conocimiento. Para alcanzarlos, será fundamental que los Estados miembros reafirmen su compromiso de apoyar la participación activa de las mujeres en el mercado de trabajo y de reducir las diferencias que existen entre hombres y mujeres en las distintas esferas de la vida. Su mayor participación activa en el mercado de trabajo y en empleos de calidad ayudará a hacer frente al reto cada vez mayor que afronta nuestra sociedad, una sociedad que envejece.

Se invita al Consejo Europeo a que, basándose en el presente Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, exhorte a los Estados miembros a intensificar sus esfuerzos para promover la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad. Al hacerlo, debe prestarse una especial atención a lo siguiente:

- debe garantizarse la rápida aplicación en los Estados miembros de la legislación recientemente adoptada, así como la correcta aplicación en los Estados adherentes del acervo comunitario sobre igualdad de trato;
- ha de adoptarse, antes de marzo de 2005, la propuesta de Directiva basada en el artículo 13<sup>19</sup>;
- deben tomarse medidas específicas para reducir la brecha salarial por razón de género, en colaboración con los interlocutores sociales;
- debe apoyarse activamente la representación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones al Parlamento Europeo de 2004;
- debe potenciarse la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, en especial en la política de empleo y las políticas sociales, así como en las políticas de educación, justicia e interior, relaciones exteriores, cooperación al desarrollo, presupuesto y finanzas;
- debe trabajarse para alcanzar los objetivos fijados en Barcelona con respecto a los servicios de guardería;

---

<sup>19</sup> Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro (2003/0265(CNS)).

- debe seguir trabajándose en los indicadores, con una especial atención en 2004 a los indicadores del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de determinar cuáles son los indicadores clave y de hacer un seguimiento de los progresos, también en lo que respecta a la aplicación de la Plataforma de acción de Pekín; para ello es necesario elaborar regularmente estadísticas adecuadas, coherentes y comparables desagregadas por sexos, sobre todo en ámbitos donde no se dispone de esos datos;
- ha de hacerse hincapié en la igualdad de género, en particular en cuanto al acceso de las mujeres al empleo, en todos los Fondos Estructurales, y ha de garantizarse una financiación adecuada;
- debe seguir implantándose la integración de la perspectiva de género en el Espacio Europeo de la Investigación, apoyando activamente a la red de altos funcionarios nacionales (el «Grupo de Helsinki» sobre mujeres y ciencia);
- debe combatirse la violencia contra las mujeres y utilizarse el conjunto de indicadores sobre violencia doméstica para hacer un seguimiento de los progresos en este ámbito;
- debe combatirse el tráfico de mujeres y, en particular, adoptarse la propuesta de Directiva<sup>20</sup> relativa a la expedición de un permiso de residencia de corta duración a las víctimas de la ayuda a la inmigración ilegal o de la trata de seres humanos que cooperen con las autoridades competentes.

---

<sup>20</sup> COM(2002) 071 final.

## **ANEXO**

El anexo estadístico ofrece un panorama simple, pero exhaustivo, de la situación de las mujeres y de los hombres, de su evolución en el tiempo y de las diferencias de género que persisten en la Unión Europea y, cuando se dispone de datos, en los Estados adherentes.

Ante la igualdad de género es preciso adoptar un planteamiento amplio, por lo que los indicadores han sido escogidos de acuerdo con dos criterios principales: la medida en que abarcan los diversos aspectos de la vida de las mujeres y de los hombres y la disponibilidad de datos comparables y fiables. Los datos propuestos ofrecen información sobre los siguientes aspectos: trabajo retribuido, renta y salario, poder decisorio, conocimientos y tiempo.

### **Trabajo retribuido**

El trabajo retribuido es una condición previa importante para la independencia económica, y se mide de acuerdo con las tasas de empleo y desempleo. En la actualidad, las diferencias de género en cuanto a empleo se sitúan en un 17,2 % en la Europa de los Quince y en un 16,3 % en la Europa de los Quince más los Estados adherentes; en cuanto al desempleo, las diferencias de género son, respectivamente, del 1,8 % y del 1,9 %. La mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres. La proporción de empleadas a tiempo parcial en 2002 fue del 34 % en la Europa de los Quince y del 30 % en la Europa de los Quince más los Estados adherentes. La cifra correspondientes a los hombres fue, en ambos casos, del 7 %.

### **Renta y salario**

En 2001, la brecha salarial por razón de género en la Unión Europea fue del 16 %, mientras que el riesgo de pobreza fue un 3 % mayor para las mujeres que para los hombres.

### **Toma de decisiones**

La participación equilibrada en la toma de decisiones se analiza en los ámbitos político y económico. En la actualidad, el 25,4 % de los escaños de la Europa de los Quince están ocupados por mujeres. En 2002, un porcentaje ligeramente mayor de mujeres, el 30 %, consiguió puestos de gestión en la Europa de los Quince, y otro 30 % en la Europa de los Quince más los Estados adherentes.

### **Conocimientos**

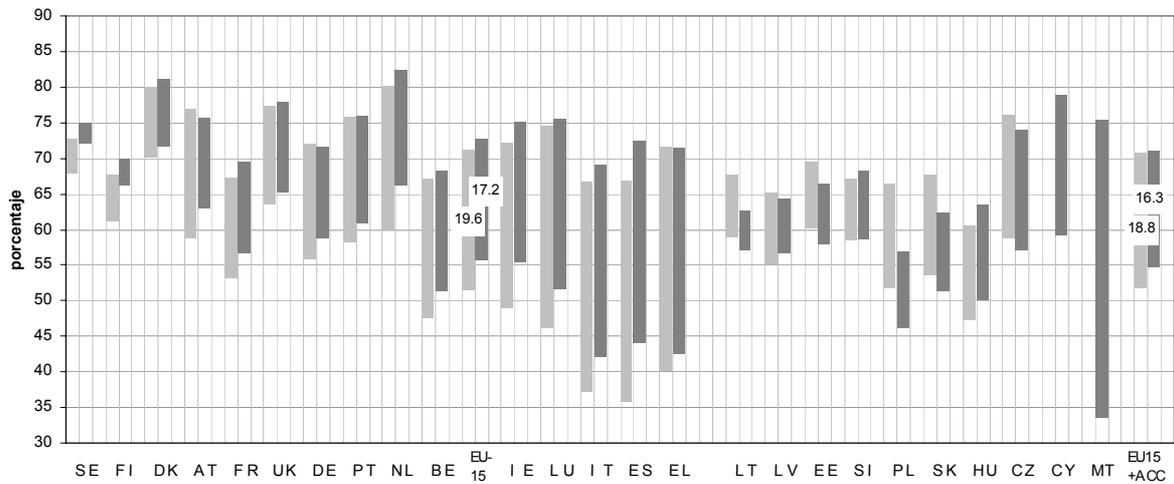
La evolución hacia una sociedad basada en el conocimiento resulta muy exigente por lo que se refiere al nivel educativo de la mano de obra. Las mujeres alcanzan un mayor nivel educativo que los hombres: la diferencia entre mujeres y hombres de 20 a 24 años que terminan la educación secundaria es de 6 puntos porcentuales en la Europa de los Quince y de 5 puntos porcentuales en la Europa de los Quince más los Estados adherentes. En cambio, los patrones tradicionales persisten en el ámbito de la investigación, donde, en 2000, el porcentaje de mujeres y de hombres dentro del personal académico formado por profesores titulares (o similares) fue, respectivamente, del 6 % y el 19 % en la Europa de los Quince.

### **Tiempo de trabajo**

Las diferencias entre la media de horas trabajadas por mujeres y hombres con hijos pone de manifiesto que ellas trabajan 12 horas menos que ellos en la Europa de los Quince y 11 horas menos en la Europa de los Quince más los Estados adherentes.

**Diferencias de género absolutas en cuanto a tasas de empleo (mujeres y hombres de 15 a 64 años). Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1998 y 2002**  
(Diferencia entre las tasas de empleo femeninas y masculinas)

Barra izquierda: 1998 Barra derecha: 2002

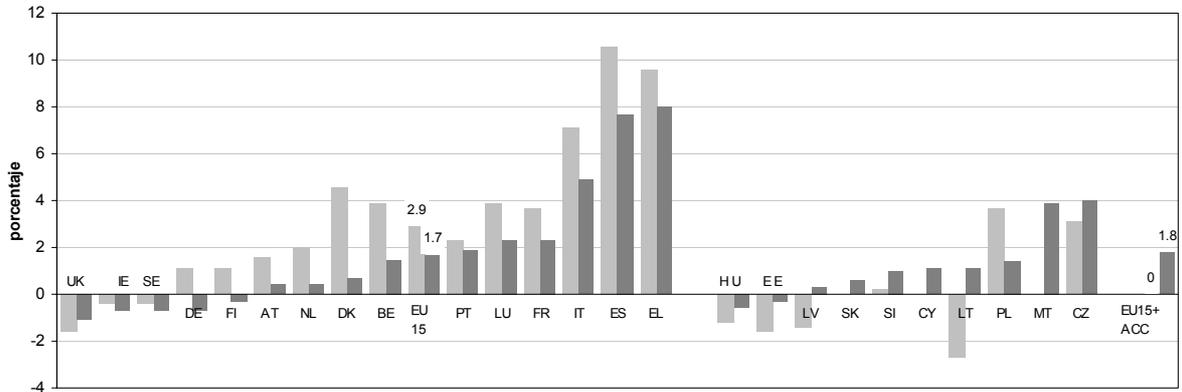


Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA)

Notas: El valor superior de una barra es la tasa de empleo masculina; el valor inferior es la tasa de empleo femenina

**Diferencias de género absolutas en cuanto a tasas de desempleo (mujeres y hombres de 15 años o más). Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1998 y 2003**  
(Diferencia entre las tasas de desempleo femeninas y masculinas)

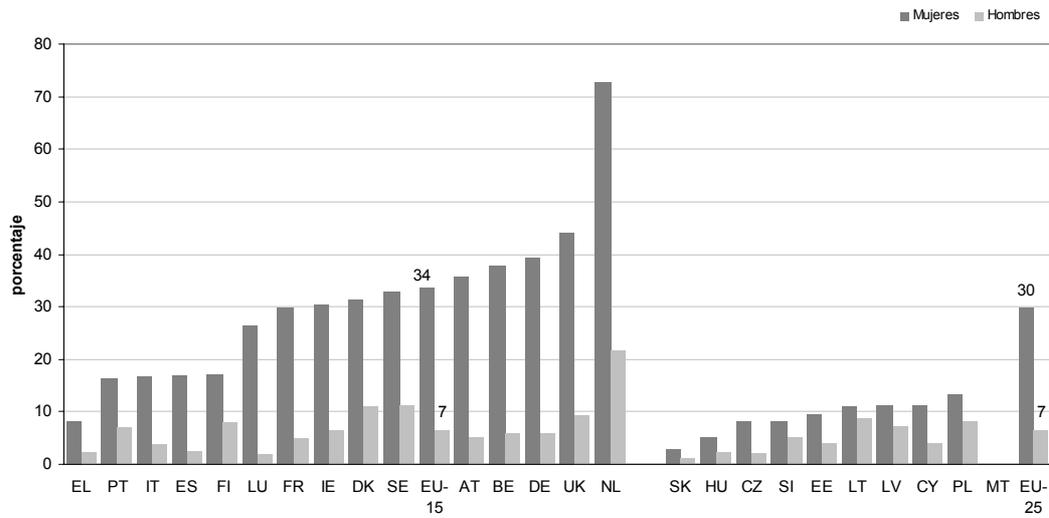
Barra izquierda: 1998 Barra derecha: 2003



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA)

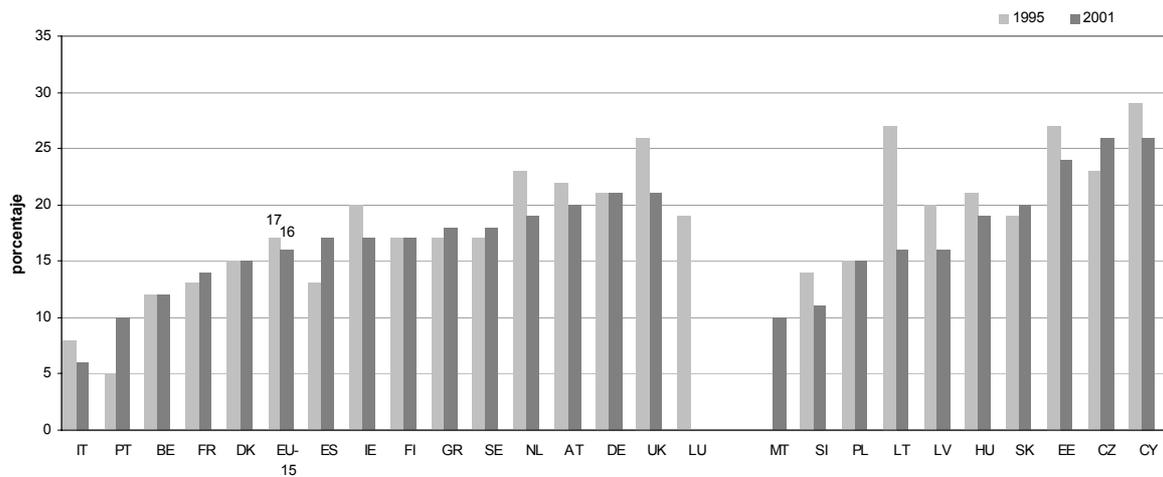
Notas: Una diferencia positiva es indicativa de unas tasas de desempleo femeninas mayores que las masculinas, y viceversa  
No se dispone de datos de 1998 para CY, MT, SK y EU-15 + ACC (Estados adherentes)

**Proporción de mujeres y hombres de 16 a 74 años con empleos a tiempo parcial. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2002**



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA), resultados de primavera

**Brecha salarial entre mujeres y hombres, no ajustada. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1995 y 2001**  
(Diferencia entre los salarios medios brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los salarios medios brutos por hora de los hombres)



Fuente: Eurostat, base de datos para usuarios del PHCE, versión de diciembre de 2003, excepto FR, NL, SE y ACC: fuentes nacionales

Notas: Excepciones a los años de referencia: FI, SE, CZ, HU, 1996. LV, 1998. SK, 1999

- EU-15: media ponderada de los valores nacionales de los antiguos Estados miembros, estimada sin los países que faltan

- Para los Países Bajos, los datos se basan en los ingresos anuales, incluidas las retribuciones de horas extraordinarias e irregulares

- Para Suecia, los datos se basan en los salarios mensuales equivalentes a tiempo completo, no en las retribuciones por hora

- Para Chipre sólo se incluyen los empleados a tiempo completo

- Para la República Checa sólo se incluyen los empleados a tiempo completo de empresas con más de nueve empleados

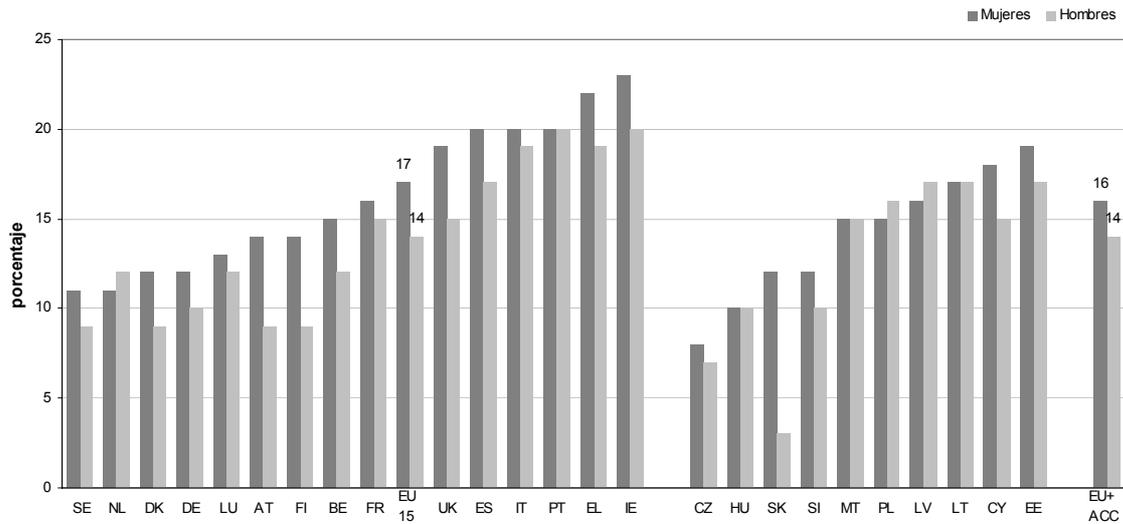
- Para Hungría sólo se incluyen los empleados a tiempo completo de empresas con más de veinte empleados (1995-97) y más de cinco empleados (1998-)

- Para Lituania sólo se incluyen los empleados a tiempo completo (1995-99)

- Para Polonia sólo se incluyen los empleados de empresas con más de nueve empleados

- Para Eslovenia sólo se incluyen los empleados de empresas públicas y los empleados de empresas privadas con más de dos empleados

**Tasa de riesgo de pobreza tras la percepción de prestaciones sociales en mujeres y hombres de 16 años o más. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2001<sup>1</sup>**



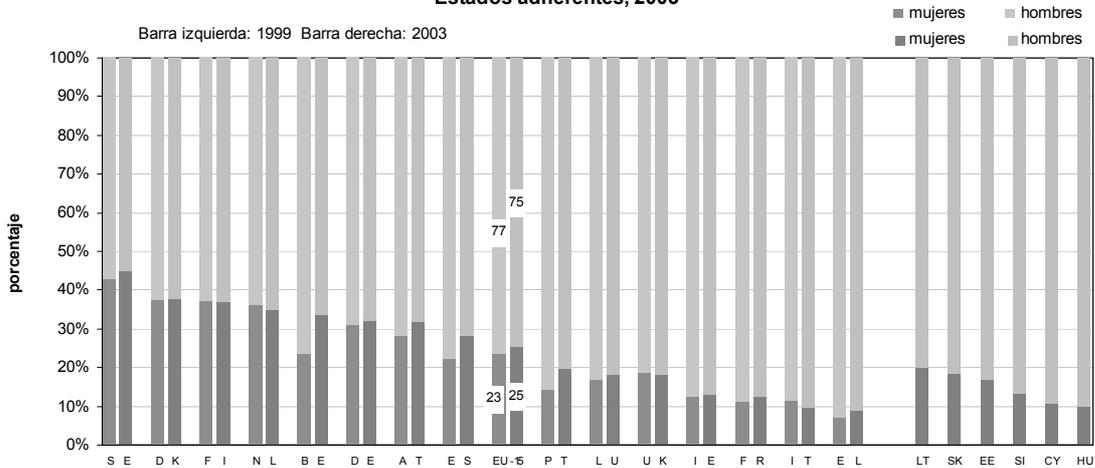
**Fuente:** Eurostat, base de datos para usuarios del PHCE, versión de diciembre de 2003, para los EM excepto SE; para SE y ACC: fuentes nacionales

**Notas:** 1) Tasa de riesgo de pobreza tras las prestaciones sociales: Proporción de personas con una renta disponible equivalente por debajo del umbral de riesgo de pobreza, que es la mediana nacional de la renta disponible equivalente (tras las prestaciones sociales). El desglose por géneros se basa en el supuesto de que los ingresos domésticos se comparten a partes iguales.

La media de EU-15 se calcula como la media ponderada por población de los valores nacionales disponibles, siendo los coeficientes de ponderación nacionales iguales a las poblaciones nacionales.

Excepciones al año de referencia: CY, 1997; LV, MT y SI, 2000; SK, 2003.

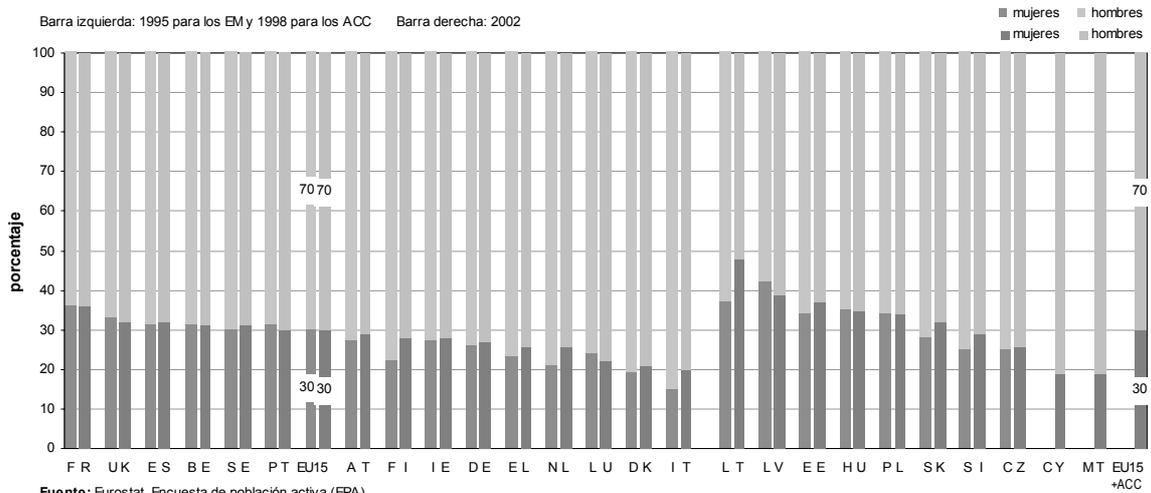
**Mujeres y hombres en los parlamentos nacionales. Estados miembros de la UE, 1999 y 2003, y Estados adherentes, 2003**



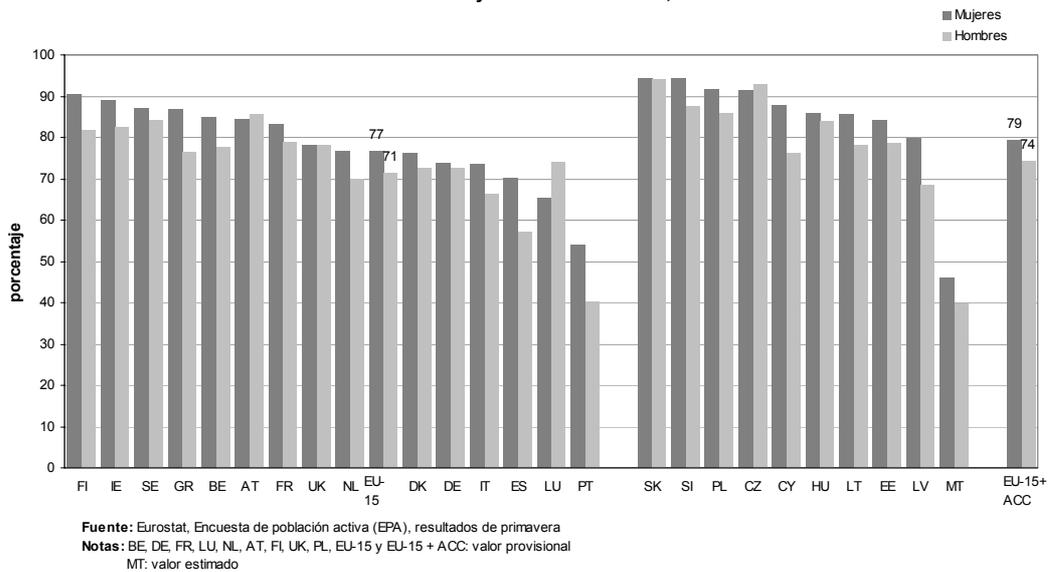
**Fuente:** Comisión Europea, basado en el indicador desarrollado por el Consejo de Ministros de la UE en el marco del seguimiento a la Plataforma de acción de Pekín

**Notas:** No se dispone de datos de 1999 para los Estados adherentes. Tampoco se dispone de datos de 2003 para CZ, LV, PL y MT

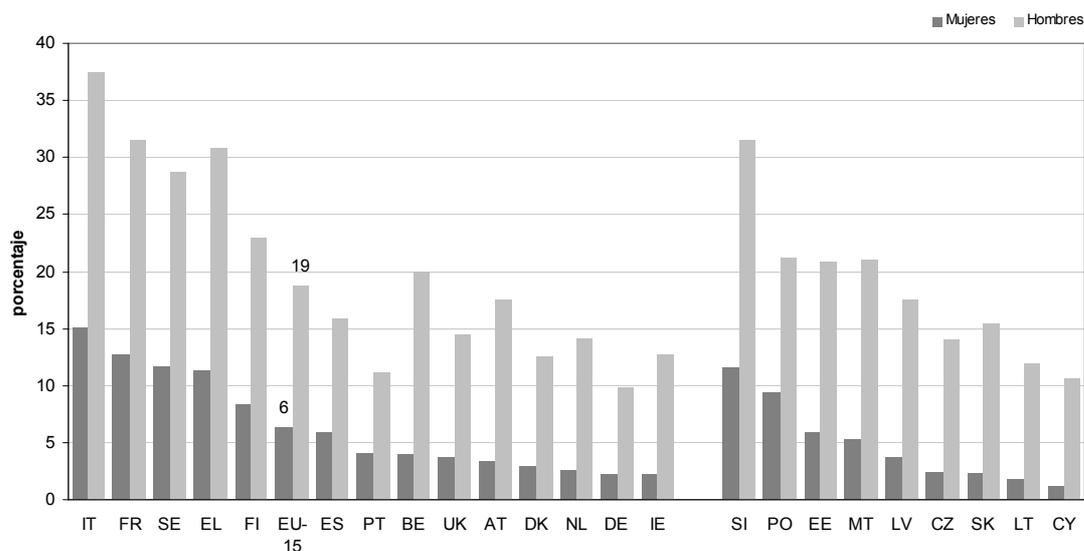
**Directivos en los Estados miembros de la UE y los Estados adherentes, distribución por sexos.  
1995 (ACC: 1998) y 2002**



**Nivel educativo (como mínimo, secundaria superior) de las mujeres y los hombres de 20 a 24 años. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2003**



**Porcentaje de personal académico (mujeres y hombres) compuesto por profesores titulares (o similares). Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 2000**



Fuente: DG Investigación, base de datos WIS

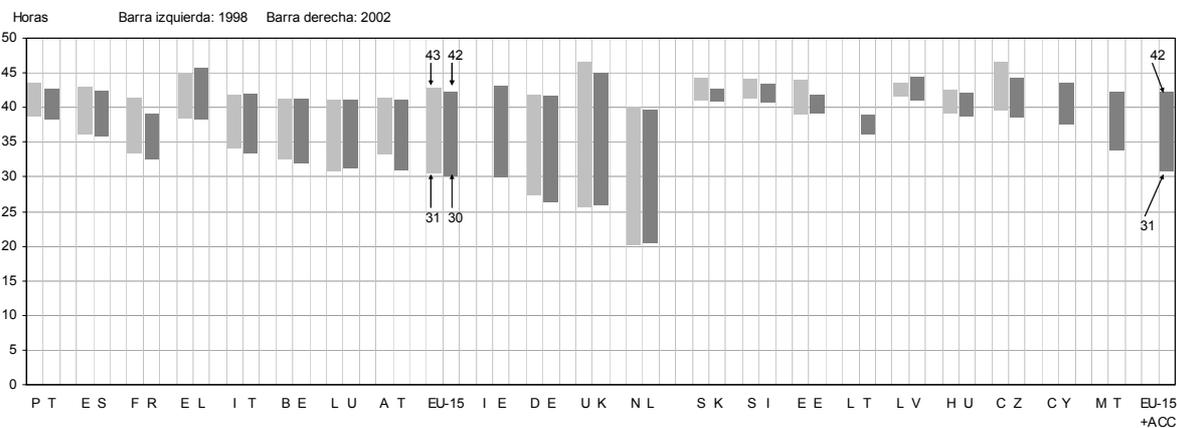
Notas: Excepciones al año de referencia: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK y S.; 2001; BE, ES, PT y MT, 1999; AT, 1998;

NL y PT equivalentes a tiempo completo. Cálculos per cápita para otros países

No se dispone de datos para LU y HU

Los datos aún no son comparables entre países, por diferencias en cuanto a cobertura y definiciones

**Diferencias entre hombres y mujeres (de 20 a 49 años) con hijos en cuanto a la media de horas trabajadas a la semana. Estados miembros de la UE y Estados adherentes, 1998 y 2002**



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (EPA), resultados de primavera

Notas: El valor superior de una barra es la media de horas trabajadas por los hombres; el valor inferior es la media de horas trabajadas por las mujeres

No se dispone de datos para Dinamarca, Finlandia y Suecia, y no se tienen datos de 1998 para Irlanda, Letonia, Chipre y Malta.