

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

PROVISIONAL
2006/2132(INI)

18.9.2006

PROYECTO DE INFORME

sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres
2006-2010
(2006/2132(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Amalia Sartori

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	9

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (2006/2132(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vista la Comunicación de la Comisión « Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010» (COM(2006)0092)¹,
- Vista la Decisión del Consejo 2001/51/CE, de 20 de diciembre de 2000, sobre el programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)² y su Resolución al respecto³,
- Vistos los instrumentos jurídicos de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos y, en particular, de los derechos de la mujer, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como los otros instrumentos de las Naciones Unidas en materia de violencia contra la mujer, tales como la Declaración y el Programa de acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, las Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 20 de diciembre de 1993, 58/147 «Eliminación de la violencia contra la mujer en el hogar», de 19 de febrero de 2004, 57/179 «Hacia la erradicación de los delitos de honor cometidos contra la mujer», de 30 de enero de 2003, 52/86 «Medidas de prevención del delito y justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer», de 2 de febrero de 1998,
- Vistas la plataforma de acción aprobada con ocasión de la Cuarta Conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Pekín el 15 de septiembre de 1995, y su Resolución de 18 de mayo de 2000 sobre el seguimiento de la Plataforma de Acción de Pekín⁴,
- Visto el informe final, de marzo de 2005, de la 49 Sesión de la Comisión sobre la Condición de la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas,
- Visto el dictamen de mayo de 2003 del Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión, sobre la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la cuestión de género (*Gender Budgeting*),
- Vistas las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa, de los días 23 y 24 de marzo de 2000, de Estocolmo, de los días 23 y 24 de marzo de 2001, de Barcelona, de los días 15 y 16 de marzo de 2002, de Bruselas, de los días 20 y 21 de marzo de 2003 y de Bruselas, de los días 25 y 26 de marzo de 2004,
- Vista la Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros⁵,
- Vista su Resolución de 19 de enero de 2006 sobre el futuro de la Estrategia de Lisboa

¹ Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

² DO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

³ DO C 223 de 8.8.2001, p.153.

⁴ DO C 59 de 23.2.2001, p. 258.

⁵ DO L 205 de 6.8.2005, p. 21.

desde la perspectiva de género¹,

- Vista su Resolución de 9 de marzo de 2004, sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada²,
 - Vista su Resolución de 11 de febrero de 2004, sobre la organización del horario de trabajo³,
 - Visto el Plan de acción para la igualdad de género 2005-2015, aprobado por la Commonwealth,
 - Visto el artículo 45 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y las opiniones de la Comisión de Desarrollo, de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, de la Comisión de Industria, Investigación y Energía y de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior (A6-0000/2006),
- A. Considerando que la Declaración de Viena sobre derechos humanos, aprobada el 25 de junio de 1993 por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, afirma que «Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales» y considerando que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea, recogido en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- B. Considerando que la violación de derechos humanos más difundida es la violencia contra las mujeres, sin limitaciones geográficas, económicas o sociales, y que, a pesar de los esfuerzos realizados a escala nacional, comunitaria e internacional, es alarmante el número de mujeres víctimas de violencia⁴,
- C. Considerando que el riesgo de pobreza afecta principalmente a las mujeres, incluidas las mujeres trabajadoras⁵, por la persistencia de discriminaciones y desigualdades en la formación, los servicios, el acceso al trabajo, las responsabilidades familiares, los derechos a pensión y la protección jurídica en caso de separación o divorcio, en particular, a las mujeres económicamente dependientes,
- D. Considerando que el conjunto de valores culturales y sociales de la Unión Europea y de los Estados miembros, tales como la dignidad de la persona, la libertad, la igualdad, el diálogo y la participación, son un patrimonio de todos los ciudadanos y residentes de la Unión Europea y constituyen una prioridad para la Unión y un medio de emancipación e integración, en particular para las mujeres en situación de aislamiento a causa de las barreras lingüísticas, culturales o religiosas,
- E. Considerando que la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la cuestión de

¹ *Textos aprobados*, P6_TA(2006)0029.

² DO C 102E de 28.4.2004, p. 492.

³ DO C 97E de 22.4.2004, p. 566.

⁴ Según los datos del UNIFEM, al menos una mujer de cada tres ha sufrido alguna forma de violencia a lo largo de su vida.

⁵ Teniendo en cuenta que, en el 85% de los casos, el jefe de una familia monoparental es una mujer.

género (*Gender Budgeting*) es un instrumento indispensable para la buena gobernanza de las políticas de igualdad de oportunidades, y que los conocimientos y experiencia al respecto a escala europea, nacional o regional permiten su aplicación inmediata al presupuesto y a los programas comunitarios, en las etapas de elaboración, aplicación y evaluación¹,

- F. Considerando que el artículo 3, apartado 2, y los artículos 13 y 152 del Tratado CE definen la función de la Comunidad en la promoción de la igualdad de género en las políticas destinadas a proteger la salud humana,
- G. Considerando que, para cumplir los objetivos de Lisboa en materia de empleo femenino, son necesarias nuevas medidas en el ámbito del método abierto de coordinación, sobre la base de las buenas prácticas que existen a escala nacional o regional, con el fin de tener en cuenta, en particular, la interdependencia de las políticas de formación y de acceso al trabajo y las políticas de conciliación, servicios y promoción de la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones,
- H. Considerando que las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida profesional deben dirigirse tanto a las mujeres como a los hombres, y que es necesario un enfoque global que tenga en cuenta las discriminaciones contra la mujer y considere a las nuevas generaciones como un beneficio para toda la sociedad,
- I. Considerando que las mujeres constituyen el 52 % de la población europea, pero que esta proporción no se refleja ni en el acceso ni en la participación en los estamentos del poder y que la representación de toda la sociedad es un elemento que refuerza la gobernanza y la pertinencia de las políticas con respecto a los deseos de la población; considerando además que existen varias soluciones a escala nacional (leyes, acuerdos o iniciativas políticas) para hacer concreta la representación de la mujer en los niveles de toma de decisiones,
- J. Considerando que el marco estratégico «i2010» (sociedad europea de la información 2010), propuesto en la Comunicación de la Comisión (COM (2005)0229), tiene por fin la mejora de la calidad de vida a través de la participación de todos los ciudadanos en la sociedad de la información,
 - 1. Toma nota de la voluntad de la Comisión de continuar su estrategia en materia de igualdad de oportunidades, con una perspectiva plurianual;
 - 2. Pide a la Comisión la elaboración de un marco completo de evaluación de las políticas y programas de apoyo a la igualdad de género; en particular, pide una evaluación en profundidad de la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2000-2005 (COM(2000)0335), así como un análisis de la aplicación de las directivas sobre igualdad de oportunidades, en particular las Directivas 86/378/CE², 86/613/CE³, 89/391/CE¹, 92/85/CE², 2002/73/CE³ y 2003/41/CE⁴, con el fin de

¹ Véanse, entre otros, los trabajos de la OCDE, el UNIFEM, el Banco Mundial, la Secretaría de la Commonwealth para la igualdad de oportunidades, así como los estudios y proyectos realizados por el Consejo de Europa, el Consejo Nórdico de Ministros y el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales de los Países Bajos.

² Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

³ Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así

establecer, para el plan de trabajo actual, un ciclo coherente de programación, aplicación, control y evaluación; a este respecto, considera indispensable crear cuanto antes el Instituto Europeo para la igualdad de género, para poder controlar mejor los progresos del plan de trabajo;

3. Pide a la Comisión que enfoque la política de igualdad no sólo como una prioridad de la UE, sino también, y sobre todo, como una exigencia imprescindible de respeto de los derechos de la persona; dicho enfoque debe ir acompañado de un esfuerzo de coordinación y fortalecimiento de las medidas nacionales de protección jurídica de las mujeres y los niños, en particular:
 - en caso de reducción a la esclavitud, violencia, mutilaciones genitales femeninas, matrimonios forzados, poligamia y actos de privación de la identidad (por ejemplo, obligación de llevar el burqa, el niqab o una máscara), con objeto de llegar a una tolerancia cero;
 - en caso de divorcio o separación, como por ejemplo, la deducción directa del salario de las obligaciones alimentarias establecidas por el juez;
4. Pide a la Comisión que promueva la adopción de una Carta europea de Derechos de la Mujer, en la que se recojan los principios en materia de derechos e igualdad de oportunidades que se derivan de las obligaciones internacionales de los Estados miembros, de la legislación europea y nacional, y en la que se señalen las instituciones y organismos de referencia a escala nacional, comunitaria e internacional a los que pueden acudir las mujeres ciudadanas o residentes en la Unión Europea, en caso de violación de sus derechos;
5. Pide a los Estados miembros que aún no lo hayan hecho, que ratifiquen cuanto antes el Protocolo adicional a la Convención de las Naciones Unidas contra la Criminalidad Organizada Transnacional, sobre la trata de personas («Protocolo de Palermo»);
6. Considera que el respeto de los derechos de la mujer es un requisito fundamental, al igual que los otros derechos humanos, en el ámbito de las negociaciones de adhesión con los países candidatos; pide, por ello, a la Comisión, que controle y comunique al Parlamento Europeo y al Consejo los datos relativos a los actos de discriminación y violencia de los que son víctimas las mujeres en estos países, así como que aliente la participación de los

como sobre la protección de la maternidad.

¹ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

² Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

³ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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.

⁴ Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo.

países en vías de adhesión a los programas comunitarios PROGRESS y DAPHNE;

7. Pide a la Comisión que adopte medidas concretas para la emancipación y la integración de las mujeres migrantes, en particular, en el ámbito del programa marco para la integración de los ciudadanos de terceros países, así como medidas de apoyo al conocimiento de la lengua y de los derechos y obligaciones que se derivan de los principios y leyes vigentes en el país de acogida (entre ellos, la prohibición de la poligamia en el ámbito de la reagrupación familiar) y de los valores fundamentales de la Unión; estos requisitos deben ser obligatorios para optar a la ciudadanía de un Estado miembro;
8. Pide a la Comisión la puesta en marcha de los primeros proyectos piloto sobre la integración de la dimensión de género en el presupuesto general de la Unión Europea y en los programas comunitarios, en particular, los Fondos estructurales, el Séptimo Programa marco de actividades comunitarias de investigación, desarrollo tecnológico y demostración (2007-2013), el Programa de acción comunitario en materia de salud y protección del consumidor (2007-2013) y el Programa de acción comunitario en el ámbito de la salud pública (2003-2008); dichos proyectos piloto deben tener en cuenta el impacto del presupuesto general de la Unión Europea en la igualdad de género (enfoque transversal), la eficacia de cuotas o reservas específicas para las mujeres o proyectos propuestos por mujeres, así como el análisis de las dificultades que enfrentan las mujeres para participar en dichos programas (enfoque específico);
9. Pide a los Estados miembros que, en los planes nacionales de acción en favor del empleo y la integración social, incluyan o refuercen las medidas encaminadas a favorecer el acceso de la mujer al mercado laboral en situación de igualdad y el empresariado femenino, así como a promover nuevas oportunidades de trabajo, en particular, en el sector sanitario y de servicios sociales a las personas y las familias, en la que la fuerza laboral está compuesta principalmente por mujeres, haciendo hincapié en el valor social de dicho trabajo y estableciendo un contexto legal que asegure la calidad del servicio y la dignidad de los trabajadores;
10. Pide a los Estados miembros que nombren a un responsable nacional para la igualdad de género, en el ámbito de la aplicación de la Estrategia de Lisboa, que deberá participar en la elaboración y revisión de los planes nacionales, así como en el control de su aplicación, con el fin de ayudar a la integración de la dimensión de género en las políticas y los objetivos establecidos en dichos planes;
11. Pide a la Comisión la revisión con carácter prioritario de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos¹, en particular las partes relativas a la inspección del trabajo y a los medios de recurso disponibles en caso de discriminación;
12. Pide a la Comisión que, en colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, ponga en marcha la revisión de las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida profesional,
 - garantizando que el coste de la maternidad no estará a cargo de la empresa sino de la

¹ DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

colectividad, con el fin de erradicar comportamientos discriminatorios en las empresas y ayudar al crecimiento demográfico;

- mejorando el acceso y la flexibilización de los servicios de acompañamiento y ayuda a las personas no autosuficientes (niños, personas con discapacidad, personas de edad), estableciendo un número mínimo de estructuras abiertas día y noche, con el fin de hacer frente a las exigencias del trabajo y de la vida de pareja;
 - haciendo obligatoria una primera forma de permiso de paternidad de 30 días, a la espera de la revisión de la 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 CES¹;
13. Pide a la Comisión que, en la línea de los trabajos del Instituto Europeo para la Igualdad y de los progresos constatados por el banco de datos sobre la toma de decisiones², estudie las buenas prácticas existentes a escala internacional, nacional o regional que permiten la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y promueva la difusión y adopción de las mismas;
14. Opina que la difusión a través de los medios de comunicación de ejemplos positivos del papel de las mujeres en la sociedad y de la participación de los hombres en la consecución de la igualdad de género y la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, es un instrumento eficaz para luchar contra los estereotipos; pide, por ello, a la Comisión que adopte medidas, en el ámbito del programa Media 2007, entre otros, destinadas a sensibilizar a los medios de comunicación respecto de los estereotipos que difunden y a promover la igualdad de oportunidades;
15. Pide a la Comisión que informe regularmente a la/s comisión/es competente/s del Parlamento Europeo sobre el control de la aplicación del plan de trabajo;
16. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión, al Comité Económico y Social, al Comité de las Regiones, así como a las autoridades competentes en materia de igualdad de oportunidades a escala local, regional y nacional.

¹ DO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

² Proyecto de la DG Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión, que recoge y analiza la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones (Instituciones políticas, autoridades, partes sociales y principales asociaciones no gubernamentales): http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 propuesto por la Comisión¹ identifica seis áreas prioritarias de actuación, subdivididas en una serie de medidas fundamentales, e incluye dos anexos, uno sobre los indicadores que hay que elaborar para controlar los progresos realizados y otro sobre los servicios y los comités de la Comisión competentes en materia de igualdad de género.

La Comisión ha realizado una evaluación de impacto del plan de trabajo² que describe la situación actual en Europa en materia de igualdad de género en relación con las áreas prioritarias identificadas.

El documento de la Comisión prevé una mejora de la gobernanza mediante el refuerzo de las estructuras internas de la Comisión y la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con el fin de favorecer la integración de la dimensión de género en todas las políticas comunitarias.

1. Áreas prioritarias:

1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres;
 - a) Alcanzar los objetivos de Lisboa;
 - b) Estimular la creación de empresas por mujeres
 - c) Igualdad de género en la protección social y la lucha contra la pobreza
 - d) Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario
 - e) Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.
2. Conciliar la actividad laboral con la vida familiar
 - a) Horarios de trabajo flexibles para mujeres y hombres
 - b) Aumentar los servicios de asistencia
 - c) Mejores políticas de conciliación tanto para las mujeres como para los hombres
3. Promover la participación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones;
 - a) Participación de las mujeres en la política
 - b) Las mujeres en la toma de decisiones económicas
 - c) Las mujeres en la ciencia y la tecnología
4. Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos
 - a) Erradicar la violencia de género
 - b) Eliminar la trata de seres humanos

¹ COM (2006)0092.

² SEC (2006)0275.

5. Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad

- a) Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura
- b) Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral
- c) Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de difusión

6. Promover la igualdad de género fuera de la UE

- a) Aplicar la legislación de la UE en los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales¹
- b) Promover la igualdad de género en la Política Europea de Vecindad (PEV), la política exterior y la de desarrollo

2. Estudio de impacto

El estudio de impacto realizado por la Comisión Europea reconoce explícitamente la imposibilidad de hacer anticipadamente una evaluación de la incidencia de las medidas propuestas, por lo que se limita a recoger en un texto único la documentación necesaria para la redacción del plan de trabajo.

B. LA ESTRATEGIA MARCO ANTERIOR

La estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2001-2005 también definía las áreas prioritarias y las acciones fundamentales. El Consejo aprobó un programa de apoyo financiero de la estrategia por el procedimiento de consulta con el Parlamento.

1. Objetivos prioritarios:

- Promover la igualdad entre hombre y mujeres en la vida económica
- Fomentar una igual participación y representación
- Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida civil
- Promover el cambio de los roles y estereotipos establecidos en función del sexo.

2. Evaluación:

La Comisión ha realizado una evaluación intermedia del programa de apoyo de la estrategia marco², también utilizada en el estudio de impacto del plan de trabajo. Esta evaluación se limita a enumerar las actividades realizadas hasta finales de 2004 en el marco del programa.

¹ Albania, Bosnia y Herzegovina, Serbia y Montenegro, incluyendo Kosovo. Cf. también COM(2005)0561.

² SEC (2004)0147.

El análisis en el que se basa el estudio de impacto (realizado por expertos ajenos¹ a la Comisión) presenta además una serie de recomendaciones: mejorar la claridad y la pertinencia del programa de la estrategia marco, mejorar las sinergias entre las diferentes prioridades, mejorar la difusión de los resultados positivos y de las buenas prácticas.

Las recomendaciones indican claramente que conviene mejorar el ciclo de programación, de aplicación y de evaluación dentro de la Comisión. El ponente considera esta mejora como prioritaria.

C. TEMAS PRIORITARIOS DEL INFORME

Enfoque: ¡volvamos a los derechos!

El ponente propone centra el «espíritu» del plan de trabajo en los derechos fundamentales de la mujer, con el fin de incitar a los ciudadanos europeos a hacer suyo el concepto de igualdad de género. Las políticas comunitarias de igualdad de oportunidades no son únicamente fruto de unas competencias establecidas por el Tratado: son ante todo la respuesta a una exigencia de respeto de los derechos humanos de la mujer. Este enfoque pretende devolver un impulso político a la Unión y a los Estados miembros y establecer una definición clara de la integración de la dimensión de género, a saber, una metodología instrumental en lo que atañe al respeto de los derechos fundamentales.

Desde esta perspectiva, el plan de trabajo constituye un instrumento de acción y de propuesta que tiene como finalidad la igualdad «efectiva» entre hombres y mujeres y que tiene su fundamento en el respeto de los derechos fundamentales.

El primer paso en esta dirección es la evaluación de la aplicación de las directivas que se mencionan en la propuesta, necesaria para determinar la «fisonomía» precisa del fenómeno discriminatorio, su alcance, sus límites, las diferentes soluciones identificadas por los Estados miembros y sus particularidades.

Sobre todo hay que prestar atención a las mujeres inmigrantes, que suelen hacer frente a formas de discriminación más duras, que hacen todavía más difícil su plena integración y el acceso a servicios esenciales, como la sanidad y la educación. El ponente propone una concentración de los esfuerzos en la que opere el conocimiento como vector de emancipación. Un conocimiento que, cabe esperarlo, se convierta en una exigencia ineludible que permita difundir entre estas mujeres al menos la conciencia de sus propios derechos inalienables y el conocimiento de la lengua.

Integrar la dimensión de género en los presupuestos nacionales

La integración de la dimensión de género en los presupuestos nacionales es la forma más útil, pero también la menos utilizada, de aplicar la igualdad de oportunidades a las políticas públicas, la piedra angular de la aplicación de la igualdad de oportunidades en el ámbito europeo. Desde esta perspectiva, el plan de trabajo no debe limitarse a programar estudios de viabilidad, que por otra parte ya ha llevado a cabo el comité consultivo para la igualdad de oportunidades, sino que

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/evaluation/gender01_en.html

ha de lanzar proyectos piloto y proponer un «director de orquesta» único para las iniciativas de integración de la dimensión de género en los presupuestos nacionales, garantizando así una difusión homogénea de las mejores prácticas.

La estrategia de Lisboa y la conciliación de la vida familiar y profesional

La progresión del empleo femenino es fundamental para alcanzar los objetivos de Lisboa. No obstante, para favorecer la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo y conseguir que permanezcan en él, conviene suprimir todas las formas de discriminación que aún perduran, como las diferencias salariales, la aplicación desigual de los regímenes de jubilación y la escasa participación de los hombres en las responsabilidades familiares.

Por lo tanto, el ponente sugiere un enfoque global que, partiendo de la estrategia de Lisboa, considere todos los aspectos en los que pueda manifestarse la discriminación, desde la formación hasta la jubilación. Medidas como la revisión de la directiva sobre la igualdad salarial, la revisión de la directiva sobre permiso parental y el establecimiento de nuevos objetivos para los servicios de atención y de ayuda a las personas no autosuficientes pueden favorecer el acceso al empleo y también permitir que las mujeres permanezcan en el mercado de trabajo, por ejemplo a través de la conciliación.

Para ello, el ponente sugiere que cada Estado miembro proceda al nombramiento de una responsable nacional para las cuestiones de igualdad de oportunidades, una «Señora Lisboa» que, en el marco de la aplicación y la revisión de la estrategia, vele por que se garantice una auténtica integración de la dimensión de género en las políticas de aplicación y consiga que la igualdad de género se tenga permanentemente en cuenta en el plano político.

Participación y estereotipos

La iniciativa de la DG Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión de crear una base de datos sobre la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones es un primer paso concreto que se dirige a estimular la adopción de iniciativas comunitarias y nacionales que vayan en este sentido.

Los datos disponibles muestran una situación muy heterogénea, con porcentajes muy diferentes de un Estado a otro y de un sector a otro. Por lo tanto, el ponente invita a la Comisión a que adopte medidas en este sentido, destinadas a estimular el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros, así como el diálogo con interlocutores no europeos que han sabido encontrar soluciones eficaces para aumentar la presencia de mujeres en los centros de toma de decisiones. A la Comisión le corresponde un trabajo de evaluación, difusión y síntesis para conseguir que la población europea esté auténticamente representada a todos los niveles, en todos los países de la Unión, en los centros de toma de decisiones (empresas, mandatos electivos y puestos ejecutivos) y en las instituciones europeas.