

COMISIÓN EUROPEA
DG Empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades
Igualdad entre hombres y mujeres, acción contra la discriminación, sociedad civil
Igualdad entre hombres y mujeres

GUÍA DE INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

JULIO DE 2007

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la Unión Europea y una condición necesaria para alcanzar los objetivos europeos de crecimiento, empleo y cohesión social. Uno de los principales retos a los que se enfrenta la UE es aumentar la tasa de empleo de las mujeres, mejorar su situación en el mercado laboral y eliminar las diferencias de género.

A lo largo de los últimos años se han realizado importantes avances en lo que se refiere a la situación laboral de las mujeres. La tasa de empleo femenina se ha incrementado considerablemente (de un 51,4% en 1997 a un 57,1% en 2006) y se acerca al objetivo de Lisboa (un 60% en 2010). Este avance no debería encubrir la situación claramente desfavorable de las mujeres en el mercado de trabajo, en el que persisten grandes diferencias respecto a los hombres.

La diferencia en las tasas de empleo entre mujeres y hombres a escala de la UE seguía estando próxima a los 15 puntos porcentuales en 2006. Asimismo, la segregación y las desigualdades en las condiciones laborales están resultando persistentes y ello se traduce en una importante y estable diferencia salarial basada en el género. Con frecuencia las mujeres se ven obligadas a elegir entre tener hijos o una carrera profesional debido a la falta de servicios de cuidado para personas dependientes y de condiciones laborales flexibles, a la persistencia de los estereotipos de género y al desigual reparto con los hombres de las responsabilidades domésticas. Los avances logrados por las mujeres, entre ellos los conseguidos en áreas clave de la Estrategia de Lisboa como la educación y la investigación, no se reflejan plenamente en la posición de las mujeres dentro del mercado de trabajo. Esto supone un desperdicio de capital humano que la UE no se puede permitir.

La igualdad de género ha sido un objetivo fundamental de la Estrategia europea de empleo desde sus comienzos. Se considera, asimismo, esencial para avanzar hacia los objetivos de crecimiento y empleo fijados en Lisboa. Las Directrices para el empleo aplicadas durante el período 2005-2008 de la Estrategia de Lisboa subrayan que la integración de la dimensión de género (*mainstreaming de género*) y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres debe garantizarse en todas las acciones emprendidas. También se destaca la necesidad de acciones específicas para aumentar la participación femenina y reducir las diferencias de género en el empleo, el desempleo y los salarios.

Este enfoque dual (acciones específicas y *mainstreaming de género*) se ha visto reforzado en el Pacto europeo por la igualdad de género aprobado por el Consejo europeo de marzo de 2006. El Pacto anima a los Estados miembros a:

- Fomentar el empleo de las mujeres y reducir las diferencias por razón de género en el empleo, y les pide que estudien el modo de hacer que los sistemas de protección social sean más propicios al empleo de las mujeres;
- Adoptar medidas que promuevan un mejor equilibrio del trabajo y la vida privada para hombres y mujeres (objetivos del Consejo de Barcelona respecto del cuidado de la infancia, servicios para el cuidado de otras personas a cargo, fomento del permiso parental);
- Reforzar la gobernanza mediante la integración de la dimensión de género, sobre todo, animando a los Estados miembros a incluir la perspectiva de género en sus Programas nacionales de reforma

Sin embargo, las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y a la integración de la dimensión de género no estuvieron muy presentes en los Programas nacionales de reforma de 2005 y 2006, y el reconocimiento del papel y de la relevancia del empleo femenino y de la igualdad de género parece estar decayendo.¹ Por ejemplo, el Informe conjunto sobre el empleo de 2007 señala que: “A través del Pacto Europeo por la Igualdad de Género, se pidió a los Estados miembros que incluyeran la perspectiva de la igualdad de género en la información sobre la aplicación. A pesar de ello, en raras ocasiones se subraya la promoción del empleo femenino y la integración sistemática de las políticas de género.”²

¹ Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith y R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy [Los Programas nacionales de reforma y los aspectos de género de la Estrategia europea de empleo]*. Informe de síntesis del coordinador elaborado para la Unidad de igualdad de la Comisión Europea. Universidad de Manchester.

² Informe conjunto sobre el empleo 2006/2007. Consejo de la Unión Europea, Bruselas

Parece, a su vez, que algunos hechos positivos en relación con la igualdad de género no son recogidos por los Estados miembros en sus Programas nacionales de reforma. Por consiguiente, resulta crucial que tanto la Comisión como los Estados miembros renueven la perspectiva de género de la Estrategia de Lisboa, en cumplimiento del Tratado y de los compromisos políticos de la UE.

En su Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), la Comisión Europea establece como áreas prioritarias la independencia económica de mujeres y hombres y la conciliación de la actividad profesional y la vida privada y familiar. A tal fin, la Comisión Europea se comprometió a realizar un seguimiento y a reforzar el aspecto de género en la estrategia para el crecimiento y el empleo, a presentar una Comunicación para hacer frente a la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres, a promover el espíritu emprendedor de las mujeres, a apoyar los esfuerzos de los Estados miembros por mejorar los servicios para el cuidado de personas dependientes, etc.

En concreto, se preveía que la Comisión elaborara en 2007 “**guías de la igualdad de género dirigidas a los implicados**” en el proceso de Lisboa, con el objetivo de proporcionar un apoyo metodológico a los Estados miembros y ayudarles a incluir de manera más adecuada las cuestiones de igualdad de género en sus Programas nacionales de reforma.

La presente guía se ha elaborado a partir de un informe del Grupo de especialistas en materia de género, inclusión social y empleo (EGGSIE, por sus siglas en inglés), que presta a la Comisión Europea asesoramiento especializado externo sobre cuestiones de género. El informe (que aún no está terminado) analiza la situación del *mainstreaming* de género en el ámbito de las políticas de empleo³ y pretende presentar ejemplos concretos de integración de la perspectiva de género aplicados en los últimos años en los treinta países europeos objeto del análisis (los 27 de la UE y los países del Espacio Económico Europeo). El informe pone de manifiesto que los países europeos han emprendido diversas iniciativas muy valiosas desde el punto de vista de la igualdad de género. Al mismo tiempo, destaca que el *mainstreaming* de género es un proceso a largo plazo y que todavía se encuentra en una etapa inicial. La guía pretende ser un paso hacia una mejor aplicación del principio del *mainstreaming* de género en las políticas de empleo y, por tanto, en la Estrategia de Lisboa.

Tras una definición del concepto de *mainstreaming* de género, esta guía propone un método en cuatro pasos (organizarse, conocer las diferencias de género, evaluar el impacto en las políticas y rediseñar la política) para su aplicación en todas las políticas pertinentes. Dicho método se aplica a continuación en cuatro ámbitos principales, que han sido elegidos con el fin de cubrir en general todos los tipos de políticas de empleo y todas las directrices de empleo: políticas activas del mercado laboral, políticas salariales y de desarrollo de la carrera profesional, políticas de conciliación (entre el trabajo, la vida privada y la vida familiar) y políticas de flexibilidad.

2. DEFINICIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO

La integración general de la dimensión de género (o *mainstreaming* de género) suele considerarse un concepto innovador, que engloba muchas más cosas que la “tradicional” política de igualdad de oportunidades.

La Comisión Europea adoptó el enfoque del *mainstreaming* [o transversalidad] de género en 1996, no con el fin de sustituir la política de igualdad de oportunidades, sino como complemento de la misma. Se trata, por tanto, de un enfoque integrado: “La transversalidad de género implica no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres, sino movilizar todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad, teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género). Ello supone estudiar de forma sistemática la dimensión de la igualdad en todas las medidas y políticas y tener en cuenta esos posibles efectos al definir las y aplicarlas”⁴.

³ “Gender mainstreaming of employment policies - A comparative review of thirty European countries” [“Integración de la dimensión de género en las políticas de empleo – Un análisis comparativo de treinta países europeos”], realizado por el grupo de especialistas de la UE en materia de género, inclusión social y empleo (EGGSIE), encargado por la Comisión Europea (DG Emp. – Unidad de igualdad entre mujeres y hombres), 2007, pendiente de publicación.

⁴ Comisión Europea (1996), Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, COM (1996) 67 final

De acuerdo con el Consejo de Europa, el mainstreaming de género puede definirse como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.”⁵

Otra manera interesante de definir el mainstreaming de género consiste en distinguir entre tres tipos de estrategias de igualdad de género: reparar, adaptar a la medida y transformar.⁶

- Por “reparar” se entiende las medidas dirigidas a establecer la igualdad formal entre hombres y mujeres, como la legislación de igualdad de trato y los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley. Entre los ejemplos a escala de la UE cabe citar las directivas en materia de igualdad salarial e igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones laborales. Reparar es, de hecho, una de las estrategias más antiguas para la promoción de la igualdad de oportunidades.
- La segunda estrategia consiste en “adaptar a la medida”. Dado que la igualdad de trato no conduce automáticamente a igualdad en los resultados, pueden ser necesarias medidas y servicios específicos para las mujeres, tales como los programas de acción positiva para mujeres y los servicios de cuidado infantil. En este planteamiento de adaptar a la medida, se supone que las mujeres asimilan el *statu quo*, que en sí mismo no se discute.
- La tercera estrategia, “transformar”, va un paso más allá al cuestionar el *statu quo* (es decir, la corriente dominante o “*mainstream*”) y considerar que puede ser necesaria una transformación de las instituciones y/o de las organizaciones para alcanzar la igualdad de género. De esta forma, el mainstreaming de género supondría añadir este potencial de transformación a las políticas ya establecidas de igualdad formal y acción positiva en materia de igualdad de género.

En lo relativo a la política de empleo, el mainstreaming de género implica que la política tiene expresamente en cuenta la desigual posición de hombres y mujeres en el mercado laboral.

3. LOS CUATRO PASOS DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO

A lo largo de los últimos años se han elaborado diversas guías sobre la manera de aplicar el mainstreaming de género, a menudo centradas en aspectos específicos y/o dirigidas a determinados grupos concretos. Un ejemplo a escala europea lo constituye la “Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género”, que está destinada a las personas implicadas en los proyectos Equal nacionales⁷. Otro ejemplo más reciente se encuentra en la Guía de mainstreaming de género elaborada por el Comité sueco de apoyo al mainstreaming de género⁸. La mayoría de las guías definen un marco o distinguen diversas etapas. Así, por ejemplo, existe una guía que contempla un marco útil para aplicar el mainstreaming de género en las universidades⁹. En esta guía se distinguen cuatro “cajas de herramientas” o conjuntos de instrumentos: 1) medición y seguimiento, 2) implantación y organización, 3) sensibilización e implicación, 4) comprobación y evaluación de género. También puede encontrarse información útil en guías que describen las diferentes etapas de un proceso de evaluación del impacto de género¹⁰. A partir de la literatura existente y teniendo en cuenta la materia y las partes interesadas específicas, se ha elaborado una lista de comprobación del mainstreaming de género en las políticas de empleo, que consta de cuatro pasos (véase el recuadro 1).

⁵ Consejo de Europa (1998), Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo.

⁶ Rees (1998). Véase también Stevens y Van Lamoen 2001.

⁷ Comisión Europea (2004). *Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género*. Bruselas, Comisión Europea. Puede descargarse de: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_es.pdf

⁸ Jämstöd (2007), (2007). *Gender mainstreaming manual* [Guía de mainstreaming de género]. Informes oficiales del gobierno sueco, SOU 2007:15. Estocolmo: Edita Sverige AB. Puede descargarse de: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

⁹ Stevens, I., y I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach [Guía de mainstreaming de género en las universidades. La igualdad de oportunidades en las universidades. Hacia un enfoque de mainstreaming de género]. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

¹⁰ Véase, por ejemplo, Rubery, J. y C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy* [Evaluación del impacto de género y Política europea de empleo]. Puede descargarse de: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Recuadro 1 – Los cuatro pasos del mainstreaming de género

Organizarse. Este primer paso se centra fundamentalmente en la implantación y la organización, además de la sensibilización y la implicación.

Conocer las diferencias de género. El objetivo del segundo paso es describir la desigualdad de género respecto de la participación, los recursos, los usos sociales y valores, y los derechos; así como de evaluar tendencias en ausencia de intervención en las políticas.

Evaluar el impacto en las políticas. El tercer paso es analizar el potencial impacto de género de la política en lo referido a la participación, los recursos, los usos sociales y valores, y los derechos.

Rediseñar la política. El cuarto paso consiste en encontrar posibilidades de rediseño de las políticas con el fin de promover la igualdad de género.

Los siguientes apartados detallan los cuatro pasos que se acaban de señalar. Los ejemplos concretos recogidos en cada apartado se derivan de la aplicación (en el informe del grupo de especialistas antes mencionado) de este método a cuatro tipos diferentes de políticas de empleo: políticas activas del mercado laboral, políticas salariales y de desarrollo de la carrera profesional, políticas de conciliación y políticas de flexibilidad.

Paso 1: Organizarse

La implantación y la organización, así como la sensibilización y la implicación, pueden considerarse importantes condiciones previas para el éxito del mainstreaming de género. Por implantación y organización del mainstreaming de género se entiende el proceso de dotar de una base estructural y cultural a la igualdad de oportunidades¹¹. Esto incluye la formulación de objetivos y metas, la elaboración de un plan y de un presupuesto y la definición de las funciones y responsabilidades de las distintas personas involucradas. En cuanto al presupuesto, es necesario obtener recursos suficientes para la implantación. Asimismo, podría contemplarse la posibilidad de utilizar un asesoramiento especializado (externo). El mainstreaming de género supone también que todas aquellas partes interesadas que participan en la política de empleo tengan en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para crear un cierto grado de sensibilización y conocimiento experto en materia de igualdad de género es esencial la formación. A su vez, las partes interesadas deberían considerar el mainstreaming de género como parte de sus tareas y responsabilidades. Por ese motivo es importante “lograr la implicación”, aunque para ello pueden adoptarse distintas estrategias. En algunos casos, puede esperarse que todo el equipo se implique; sin embargo, cuando los niveles de sensibilización sean bajos, puede ser necesario comenzar nombrando a una persona concienciada y con conocimientos específicos dentro del equipo o la unidad encargada de la elaboración de las políticas.

Paso 2. Conocer las diferencias de género

El siguiente paso en el proceso del mainstreaming de género es la recopilación de datos pertinentes sobre la posición de mujeres y hombres. La descripción de la situación real resulta clave para evaluar la igualdad (o desigualdad) de género y para determinar las áreas a las que hay que prestar una atención prioritaria. Asimismo, el seguimiento de la situación a lo largo del tiempo proporciona información sobre las tendencias que se perciben en materia de igualdad (o desigualdad) de género. La Comisión Europea¹² estableció en 1998 cuatro dimensiones para la evaluación de la desigualdad de género: la participación,

¹¹ Stevens, I., y I. van Lamoen (2001). Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach [Guía de mainstreaming de género en las universidades. La igualdad de oportunidades en las universidades. Hacia un enfoque de mainstreaming de género]. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

¹² Comisión Europea (1998), A Guide to Gender Impact Assessment [Guía de evaluación del impacto de género]. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

los recursos, los usos sociales y valores, y los derechos¹³. Es importante considerar la situación inicial desde una perspectiva dinámica y no exclusivamente estática.

La participación

La participación se refiere a la composición, desde el punto de vista del género, de la población o el colectivo al que se dirige la política, e implica la necesidad de recabar datos básicos, tales como el porcentaje de hombres y mujeres en situación de desempleo o con discapacidades o con contratos flexibles. Cuando las medidas políticas especifiquen grupos concretos de personas vulnerables, deberán tenerse en cuenta también las diferentes repercusiones que tales medidas puedan producir en hombres y mujeres. A lo largo de los últimos años ha mejorado considerablemente la disponibilidad de estadísticas diferenciadas por sexos, un avance que facilita el primer paso. Aunque las estadísticas parezcan claras, es importante también tener presentes los criterios de medición. Por ejemplo, el desempleo puede medirse de distintas maneras. Dependiendo del método, las diferencias de género podrían variar, pasando de ser más bien bajas a ser bastante altas.

Los recursos

Las diferencias de género también pueden producirse en relación con el acceso o la distribución de recursos tales como el tiempo, el espacio, la información, el dinero, el poder político y económico, las cualificaciones, el transporte, el uso de los servicios públicos, etc. En concreto, el desigual reparto de las responsabilidades de cuidado de las personas dependientes tiene una gran repercusión en la distribución de los recursos. Por ejemplo, respecto a las políticas activas del mercado de trabajo debe tenerse en cuenta el hecho de que las mujeres soportan la responsabilidad principal en la crianza de los hijos. La disponibilidad de servicios de cuidados a los niños es, por consiguiente, muy importante para permitir, en particular, que las mujeres participen en los programas. En el ámbito de las políticas de conciliación, una cuestión relevante es que los permisos parentales sean o no retribuidos. Asimismo, es más probable que las mujeres se concentren en el área del mercado de trabajo en la que más influye el salario mínimo interprofesional y, por tanto, que se vean desproporcionadamente afectadas por las decisiones de aumentar dicho salario mínimo por encima o por debajo del porcentaje medio de aumento de los beneficios.

Los usos sociales y valores

Los usos sociales y los valores influyen en los roles y la división del trabajo establecidos en función del género, así como en las actitudes y el comportamiento de mujeres y hombres. A ellos se deben también, en parte, las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas. Resulta esencial determinar el papel que desempeñan las políticas a la hora de reforzar los usos sociales y los valores que mantienen la desigualdad de género. Las políticas fiscales y de prestaciones, por ejemplo, se basan a menudo en un modelo en el que el hombre es el sostén de la familia. El paso a modelos más individualizados puede, con independencia del impacto en los porcentajes de participación, tener un importante valor simbólico. En esta misma línea, una política centrada en un reparto más igualitario del trabajo retribuido y no retribuido – en el que los hombres asuman explícitamente un papel de cuidadores de personas dependientes – podría contribuir también a un conjunto de usos y valores más igualitario.

Los derechos

Los derechos aluden a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, los derechos humanos y el acceso a la justicia en el ámbito jurídico, político o socioeconómico. Por ejemplo, ¿pueden acceder a los programas de políticas activas del mercado de trabajo las personas inactivas (las que desean reincorporarse al mercado laboral, y no sólo las que solicitan prestaciones o subsidios) de la misma manera que las personas desempleadas que tienen derecho a prestación? Si no es así, las mujeres pueden sostener que tienen menos apoyo que los hombres para reincorporarse al trabajo. En este sentido, debería tenerse en cuenta también que incluso cuando las mujeres poseen los mismos derechos formales que los hombres, la falta de servicios puede limitar la capacidad de las mujeres para ejercer su derecho a aprovechar estas oportunidades. Del mismo modo, la existencia de derechos formales de los hombres a

¹³ Rubery, J. y C. Fagan (2000). Gender impact assessment and European Employment Policy [Evaluación del impacto de género y Política europea de empleo]. Puede descargarse de: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

participar en las medidas de reconciliación no bastará necesariamente para promover la igualdad de género en las tareas de cuidado a las personas dependientes.

Paso 3. Evaluar el impacto en las políticas

El tercer paso requiere una evaluación del potencial impacto de género que produce la política en relación con la participación, los recursos, los usos sociales y valores, y los derechos. En cuanto a la participación, es importante que se tengan en cuenta tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Por ejemplo, es posible que los programas destinados a crear puestos de trabajo vayan dirigidos, en particular, a las mujeres. Esto puede valorarse como algo positivo desde el punto de vista de la igualdad de género. Sin embargo, cuando la calidad de los puestos es problemática (por ejemplo, en cuanto a jornada y salario), esos programas podrían reforzar la desigualdad de género. En el caso del acceso a los recursos, resulta fundamental tener presente no sólo el impacto en cuanto a los recursos familiares, sino también en cuanto a los recursos individuales. En lo que se refiere a los usos sociales y los valores, las políticas de conciliación deberían abordar la implicación de los hombres en las tareas domésticas. Si sólo las mujeres hacen uso de las medidas de conciliación, la tradicional división desigual del trabajo no retribuido entre hombres y mujeres se verá reforzada y, a su vez, podría reforzar los usos sociales a este respecto. En lo que atañe a los derechos, es importante incluir el derecho a los servicios de cuidado infantil, así como el derecho a trabajar.

A la hora de valorar el impacto de las políticas, puede ser importante diferenciar entre grupos concretos de hombres y mujeres, tales como grupos étnicos minoritarios; padres y madres frente a quienes no tienen hijos; grupos según edad; grupos según el nivel educativo; grupos según la región, etc. Por ejemplo, aunque las medidas destinadas a aumentar la tasa de participación pueden ser eficaces para las mujeres del grupo dominante, las mujeres de grupos étnicos minoritarios podrían requerir medidas específicas. Una buena evaluación de las políticas debería incluir también los efectos indirectos. Los cambios en las relaciones de género, tanto dentro como fuera del trabajo, pueden ser uno de los efectos indirectos que ha de contemplarse. Una política muy centrada en el trabajo con dedicación parcial podría, por ejemplo, producir a largo plazo el efecto de reforzar las divisiones del trabajo basadas en el género tanto dentro como fuera del ámbito laboral, al irse concentrando las mujeres en los sectores que ofrecen un empleo flexible. Este ejemplo ilustra también la importancia de distinguir entre efectos a corto y a largo plazo.

Paso 4. Rediseñar la política

Cuando, como resultado de la evaluación, se concluye que la política tiene un impacto negativo en la igualdad de género o es, en general, neutral desde el punto de vista del género, resulta esencial encontrar formas de rediseñar la política con el fin de promover la igualdad de género. La necesidad de rediseñar es especialmente fuerte cuando las diferencias de género iniciales son grandes y repercuten de manera importante en las oportunidades vitales de las mujeres. El rediseño no implica necesariamente realizar cambios fundamentales. Por ejemplo, en relación con las políticas activas del mercado de trabajo, una medida relativamente sencilla pero eficaz consiste en extender la posibilidad de acceso a los programas a todas las personas inactivas. Ofrecer servicios de apoyo a los padres y madres trabajadores tampoco parece excesivamente complicado. Otros aspectos, en cambio, pueden resultar más complejos. Por ejemplo, la reducción de la segregación vertical y horizontal exige unas políticas más amplias. El rediseño puede también requerir un planteamiento pluridimensional que afecte a más de un área política o a más de un departamento. Por ejemplo, puede ser necesario que el servicio público de empleo coopere activamente con el departamento responsable de la prestación de servicios de cuidado infantil para que las mujeres que desean trabajar tengan acceso a unos servicios de cuidado infantil que les faciliten la búsqueda de trabajo. El *mainstreaming* de género exige un planteamiento más integrado del diseño de las políticas cuando la política de empleo no se desarrolla de manera aislada respecto de los servicios de bienestar social y cuidado infantil, por un lado, o de las políticas fiscales y de prestaciones, por el otro.

4. EL MAINSTREAMING DE GÉNERO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Con el fin de ofrecer ejemplos concretos, el método compuesto de cuatro pasos que se acaba de exponer se ha aplicado a cuatro tipos de políticas de empleo: políticas activas del mercado de trabajo, políticas salariales y de desarrollo de la carrera profesional, políticas de conciliación y políticas de flexibilidad. Estos cuatro tipos de políticas han sido elegidos con el fin de cubrir todas las políticas de empleo, aunque cabe la posibilidad de que algunas medidas específicas estén contempladas en varios de los cuatro campos. Éstos suelen ser lo suficientemente amplios como para aplicarse a las directrices de empleo, sea cual sea el alcance de los posibles cambios que se produzcan en el futuro.

En los apartados siguientes se define cada una de estas políticas, se analiza su posible repercusión en la igualdad de género y se incluye un recuadro específico con una lista de preguntas pertinentes que han de plantearse en el proceso del mainstreaming de género.

Los recuadros y análisis que se presentan a continuación están contenidos en el informe sobre mainstreaming de género del grupo de especialistas anteriormente mencionado¹⁴. Dicho informe recoge también algunos ejemplos concretos de mainstreaming de género en las cuatro políticas desarrolladas en los Estados miembros o en los países del Espacio Económico Europeo. Se invita, por tanto, a los lectores y lectoras a consultar el informe, en el que podrán encontrar una explicación más extensa de las relaciones entre cada política y la igualdad de género. Cabe señalar que algunos de los pasos (especialmente el último, que depende en gran medida de los resultados de los tres primeros) coinciden a veces en una política y otra.

4.1 Políticas activas del mercado de trabajo

A raíz de la Estrategia europea de empleo, los Estados miembros han intensificado sus esfuerzos por mejorar la situación de grupos y personas que se encuentran al margen del mercado laboral. En este sentido, las políticas activas del mercado de trabajo constituyen un importante instrumento. Tal y como se definen en *El empleo en Europa 2006*¹⁵, las políticas activas del mercado de trabajo son intervenciones públicas dirigidas a *grupos concretos* del mercado laboral y, como tales, pueden distinguirse de las políticas generales de empleo como pueden ser las medidas que reducen los costes laborales. Las políticas activas tienen como fin aumentar la probabilidad de empleo o mejorar las perspectivas de ingresos de las personas desempleadas o los grupos a quienes resulta difícil entrar en el mercado de trabajo (*ibid*). Los servicios públicos de empleo desempeñan un papel importante en este ámbito, al facilitar la integración de las personas desempleadas y de otros demandantes de empleo en el mercado de trabajo (por ejemplo, mediante servicios de colocación, orientación y asesoramiento). Asimismo, las medidas activas incluyen la formación, la rotación en el puesto de trabajo y el trabajo compartido, los incentivos para la contratación, la integración de grupos específicos, la creación directa de puestos de trabajo y los incentivos para el inicio de actividad¹⁶.

Para promover la igualdad de género, los principios de la igualdad de oportunidades deberían estar integrados en el funcionamiento del servicio público de empleo. En este sentido, un método eficaz consiste en la designación de una persona específicamente responsable de la igualdad de oportunidades, que cuente con la experiencia y los conocimientos necesarios. También parece esencial que los empleados/as del servicio público de empleo sean informados acerca del mainstreaming de género y reciban formación sobre cómo incorporarlo a su trabajo. Otro aspecto importante del mainstreaming de género en los servicios públicos de empleo es que los programas de políticas activas estén abiertos a todas las personas inactivas y no beneficien únicamente a quienes reciben prestaciones de desempleo, así como que hombres y mujeres tengan un acceso equitativo a las políticas activas del mercado de trabajo. Esto implica también que han de abordarse las necesidades específicas de los grupos desfavorecidos. Véase en el recuadro 2 una lista de comprobación del mainstreaming de género en las políticas activas del mercado laboral.

¹⁴ "Gender mainstreaming of employment policies - A comparative review of thirty European countries" ["Integración de la dimensión de género en las políticas de empleo – Un análisis comparativo de treinta países europeos"], realizado por el grupo de especialistas de la UE en materia de género, inclusión social y empleo (EGGSIE), encargado por la Comisión Europea (DG Emp. – Unidad de igualdad entre mujeres y hombres), 2007, pendiente de publicación

¹⁵ Comisión Europea (2006)b, *El empleo en Europa – 2006*, p. 120

¹⁶ Comisión Europea (2006)b, *El empleo en Europa – 2006*, p. 120

Recuadro 2 – El mainstreaming de género en las políticas activas del mercado de trabajo

Paso 1. Organizarse

- ¿Existen directrices u objetivos establecidos en relación con la igualdad de oportunidades?
- ¿Son conscientes todas las partes interesadas pertinentes de las cuestiones de igualdad de género?
- ¿Existe una estructura clara de responsabilidades?
- ¿Hay disponibles servicios de formación sobre las cuestiones de igualdad de género y/o es posible hacer uso de servicios especializados externos?

Paso 2. Conocer las diferencias de género

- ¿Están todas las estadísticas pertinentes diferenciadas por sexo?
- ¿Cuál es la composición según el sexo de los grupos objetivo?
- ¿Cuál es la composición según el sexo de colectivos desfavorecidos concretos como las personas que han abandonado el sistema escolar, los padres o madres solos, las personas que han estado de baja o excedencia durante un largo plazo, las personas desempleadas de larga duración, las minorías étnicas?
- ¿Cuáles son las tendencias relevantes en este sentido?

Paso 3. Evaluar el impacto en las políticas

- ¿Tienen las mujeres y los hombres un acceso equitativo a las políticas activas del mercado de trabajo, incluida la formación?
- ¿Están esas medidas disponibles para las personas inactivas de la misma manera que para las desempleadas?
- ¿Abordan esas medidas las necesidades de grupos específicos, como los padres o madres solos (ofreciendo servicios de cuidado infantil), las personas con discapacidad (ofreciendo servicios sociales y ayudas técnicas), o las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo después de un largo período ocupándose del cuidado infantil (ofreciendo servicios de formación)?
- ¿Promueven las políticas activas del mercado de trabajo el acceso de las mujeres a puestos de alta calidad, no tradicionales?
- ¿Se benefician hombres y mujeres en igualdad de condiciones de las iniciativas de creación de empresas y de los demás servicios prestados por los servicios públicos de empleo?

Paso 4. Rediseñar la política

- Habida cuenta de los resultados de los pasos 1, 2 y 3, identifíquense maneras de rediseñar la política con el fin de promover la igualdad de género. Téngase en cuenta que el mainstreaming de género exige un enfoque más integrado, que puede afectar a más de un área política o a más de un departamento.

4.2 Políticas salariales y de desarrollo de la carrera profesional

La igualdad de género no puede lograrse sin la igualdad tanto en los salarios como en las oportunidades, pero, en la práctica, las posibilidades de cerrar la brecha de las diferencias salariales basadas en el género están también estrechamente relacionadas con la segregación y la continuidad de las carreras profesionales. Reducir las diferencias salariales basadas en el género es un tema importante de la agenda política europea. Desde 1999 ha formado parte de la Estrategia europea de empleo y con los años se han ido intensificando los esfuerzos políticos a este respecto. En 2003 se pidió a los Estados miembros que establecieran objetivos en este campo con el fin de “conseguir, de aquí a 2010, una reducción sustancial de las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de retribución en todos los Estados miembros, por medio de un planteamiento pluridimensional que aborde los factores subyacentes a este fenómeno, especialmente la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, las clasificaciones de empleos y los sistemas de retribución, campañas de sensibilización y la transparencia” (Decisión del Consejo, 2003, L 197/20). La eliminación de las diferencias salariales basadas en el género es también un objetivo importante del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). La persistencia de estas diferencias salariales, según el Plan de trabajo, es consecuencia directa de la discriminación de las mujeres y de desigualdades estructurales como la segregación en sectores, profesiones y modelos laborales, el acceso a la educación y la formación, el sesgo de la evaluación y de los sistemas retributivos y los estereotipos.

Dada la complejidad de las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y en consonancia con el planteamiento pluridimensional señalado, el *mainstreaming* de género en las políticas retributivas requeriría una diversidad de medidas. En primer lugar, los países pueden establecer una política de igualdad salarial dirigida a luchar contra la discriminación de género, directa o indirecta, en materia de retribuciones. Cabe citar como ejemplos de estas medidas la promulgación de legislación (o legislación adicional), la disponibilidad y difusión de información y las iniciativas relativas a la evaluación de puestos de trabajo. A este respecto, también es importante el desarrollo de una infraestructura adecuada. En segundo lugar, la política de igualdad de oportunidades puede contribuir a una reducción de las diferencias salariales basadas en el género. Habida cuenta de que la interrupción de la carrera profesional sigue siendo un factor significativo para explicar las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, es muy importante hacer posible que las mujeres tengan unos patrones de mayor continuidad en el empleo. Entre las medidas pertinentes a este respecto se encuentran los servicios de cuidado infantil y los permisos parentales, así como las medidas destinadas a acabar con la segregación, tanto horizontal como vertical, en el mercado de trabajo. Dado que la política en materia de conciliación se trata en el siguiente apartado, en éste nos centraremos en las políticas dirigidas a la desegregación de los patrones laborales. Una tercera línea se refiere al *mainstreaming* de género en las políticas “generales” de salarios destinadas a reducir la desigualdad de salarios y mejorar la retribución de los puestos de trabajo peor remunerados y/o de aquéllos en los que predominan las mujeres. Un factor que complica las cosas en el tema de la igualdad retributiva es el hecho de que en la mayoría de los países la fijación de salarios se considera una función primordialmente de los agentes sociales. Por este motivo, es posible que los gobiernos se muestren bastante reacios a interferir. Por ello, el informe del grupo de especialistas antes mencionado recoge también buenas prácticas en el ámbito de los agentes sociales. Véase en el recuadro 3 una lista de comprobación del *mainstreaming* de género en las políticas salariales y de desarrollo de la carrera profesional.

Recuadro 3 – El mainstreaming de género en las políticas salariales y de desarrollo de la carrera profesional

Paso 1. Organizarse

- ¿Existen directrices u objetivos establecidos en relación con las políticas de igualdad salarial y de desarrollo de la carrera profesional?
- ¿Son conscientes todas las partes interesadas pertinentes de las cuestiones de igualdad de género?
- ¿Existe una estructura clara de responsabilidades?
- ¿Hay disponibles servicios de formación sobre las cuestiones de igualdad de género y/o es posible hacer uso de servicios especializados externos?

Paso 2. Conocer las diferencias de género

- ¿Están todas las estadísticas pertinentes diferenciadas por sexo?
- ¿Cuál es la distribución de los empleados masculinos y femeninos en la estructura salarial?
- ¿Están las mujeres sobrerrepresentadas en el grupo con los salarios más bajos?
- ¿Cuáles son las tendencias relevantes en este sentido?

Paso 3. Evaluar el impacto en las políticas

- ¿Es eficaz la legislación en materia de igualdad de retribución para reducir las diferencias salariales basadas en el género?
- ¿Existe legislación (o legislación adicional) que obligue a los agentes sociales a negociar sobre igualdad de salarios?
- ¿Están las empresas obligadas a estudiar y analizar con carácter periódico las prácticas retributivas?
- ¿Se utilizan con carácter periódico medidas de evaluación de los puestos de trabajo?
- ¿Tienen acceso a la formación las mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral?
- ¿Promueven las políticas la desegregación (horizontal y vertical) de las profesiones y de los lugares de trabajo?
- ¿Están las políticas salariales dirigidas a reducir la desigualdad en las retribuciones y a mejorar la retribución de los puestos de trabajo peor remunerados y/o de aquéllos en los que predominan las mujeres?

Paso 4. Rediseñar la política

- Habida cuenta de los resultados de los pasos 1, 2 y 3, identifíquense maneras de rediseñar la política con el fin de promover la igualdad de género. Téngase en cuenta que el mainstreaming de género exige un enfoque más integrado, que puede afectar a más de un área política o a más de un departamento.

4.3 Políticas de conciliación

En el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, la conciliación la actividad laboral con la vida privada y familiar figura como una de las seis áreas prioritarias de actuación a favor de la igualdad de género: “Los servicios y estructuras se adaptan demasiado despacio a una situación en la que tanto las mujeres como los hombres trabajan. Pocos hombres disfrutan de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial (un 7,4 %, frente a un 32,6% de mujeres); las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de niños y otras personas dependientes. Debería animarse a los hombres para que asuman sus responsabilidades familiares, sobre todo estimulándoles a disfrutar de permisos parentales y de paternidad y a compartir con las mujeres el derecho a estos permisos.” La conciliación no sólo sirve para mejorar la igualdad de género; es también una condición necesaria para la consecución de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social de la Unión Europea. De hecho, la necesidad de crear una economía flexible, aprovechando todo el potencial de la fuerza laboral, los cambios que se están produciendo en los modelos de familia y la presión demográfica de una población en proceso de envejecimiento han convertido la conciliación de trabajo y vida familiar en uno de los temas principales de la agenda social europea.

Las políticas de conciliación pueden definirse como aquéllas que apoyan directamente la combinación de la vida profesional y la vida privada. En este sentido, pueden entenderse por tales una amplia variedad de políticas, entre las que se incluyen los servicios de cuidado infantil, los permisos parentales, los mecanismos flexibles de organización del trabajo y otras medidas de conciliación como las ayudas financieras para las parejas en las que ambos trabajen¹⁷. En cierta medida, existe una perspectiva de género en el ámbito de la conciliación en tanto en cuanto la mayoría de los gobiernos europeos reconoce la repercusión que las responsabilidades de cuidado infantil tiene en el empleo de las mujeres. Sin embargo, se observan diferencias entre países en las respuestas políticas y en la atención implícita o explícita que prestan a la igualdad de género. Algunos países promueven la prestación de servicios públicos y privados; otros mejoran las oportunidades de trabajar a tiempo parcial. Algunos todavía consideran la conciliación un asunto de la mujer, mientras que otros reconocen el papel de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado de hijos y personas dependientes (principalmente animando a disfrutar de los permisos de paternidad o mejorando éstos). Véase en el recuadro 4 una lista de comprobación del mainstreaming de género en las políticas de conciliación.

¹⁷ Plantenga, J. y C. Remery (2005) Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries [La conciliación del trabajo y la vida privada. Un estudio comparativo de treinta países europeos]. Comisión Europea. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, p. 25

Recuadro 4 – El mainstreaming de género en las políticas de conciliación

Paso 1. Organizarse

- ¿Existen directrices u objetivos establecidos en relación con las políticas de conciliación?
- ¿Son conscientes todas las partes interesadas pertinentes de las cuestiones de igualdad de género?
- ¿Existe una estructura clara de responsabilidades?
- ¿Hay disponibles servicios de formación sobre las cuestiones de igualdad de género y/o es posible hacer uso de servicios especializados externos?

Paso 2. Conocer las diferencias de género

- ¿Están todas las estadísticas pertinentes diferenciadas por sexo?
- ¿Existen permisos para hacer frente al cuidado de ancianos/as?
- ¿Cuál es la distribución por sexo de los permisos parentales disfrutados?
- ¿Cuál es la tasa de cobertura de los servicios de cuidado infantil por grupo de edad?
- ¿Cuáles son las tendencias relevantes en este sentido?

Paso 3. Evaluar el impacto en las políticas

- ¿Cuál es la repercusión de los permisos parentales en términos de comportamiento del mercado de trabajo?
- Los sistemas de permisos parentales, ¿promueven o desalientan la vinculación con el mercado de trabajo?
- ¿Promueven las políticas un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes?
- ¿Está demostrado el compromiso con el cumplimiento de los objetivos en materia de cuidado infantil y de prestación de servicios de cuidado infantil asequibles y de alta calidad?
- ¿Son los horarios de los centros de cuidado infantil compatibles con el empleo a tiempo completo?
- ¿Existen servicios de cuidado infantil para quienes participan en actividades de aprendizaje permanente?

Paso 4. Rediseñar la política

- Habida cuenta de los resultados de los pasos 1, 2 y 3, identifíquense maneras de rediseñar la política con el fin de promover la igualdad de género. Téngase en cuenta que el mainstreaming de género exige un enfoque más integrado, que puede afectar a más de un área política o a más de un departamento.

4.4 Políticas de flexiguridad

La flexiguridad se ha convertido en un importante marco de referencia en el debate sobre la modernización de los mercados de trabajo europeos. El concepto de flexiguridad cobró fuerza tras la publicación en 2003 del informe del Grupo europeo de empleo, presidido por Wim Kok, sobre la creación de más empleo¹⁸. El informe señala que para incrementar el empleo y la productividad, Europa necesita aumentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas. Una organización del trabajo con mayor capacidad de respuesta es especialmente necesaria para impedir que surja un mercado laboral partido en dos, en el que “los que están dentro” se beneficien de un alto nivel de protección de sus empleos, mientras que un número creciente de personas “que están fuera” es contratada al amparo de tipos de contratos alternativos que ofrecen menor protección. En junio de 2007, la Comisión aprobó una Comunicación sobre flexiguridad que contribuirá a los esfuerzos de reforma en el ámbito de los Estados miembros¹⁹.

Es importante señalar que la flexiguridad no implica unas políticas completamente nuevas, sino que su novedad reside más bien en la combinación de medidas establecidas simultáneamente en el campo tanto de la flexibilidad como de la seguridad. Wilthagen (ponente del Grupo europeo de especialistas en flexiguridad) ofrece la siguiente definición: “Una estrategia política que intenta, sincrónicamente y de manera intencionada, aumentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, por una parte, y aumentar la seguridad – seguridad en el empleo y seguridad social, especialmente para los grupos más débiles que se encuentran fuera del mercado de trabajo – por otra”²⁰. Esta definición deja claro que un planteamiento plenamente integrado de la flexiguridad va más allá de políticas restringidas al campo de la flexibilidad del mercado laboral y de la seguridad de los trabajadores/as. Incluye también las políticas activas del mercado de trabajo, con la búsqueda activa de empleo, la disponibilidad de puestos de trabajo y el aprendizaje permanente como ingredientes importantes. El objetivo central es encontrar un equilibrio de las políticas que permita aumentar la capacidad de adaptación de trabajadores/as y del lugar de trabajo. De esta forma, la idea de flexiguridad supone cambiar el paradigma de la seguridad del puesto de trabajo (es decir, tener el mismo trabajo toda la vida) por el paradigma de la seguridad del empleo (es decir, tener posibilidades y capacidad para conseguir un empleo toda la vida)²¹.

Dadas las relaciones existentes entre flexiguridad y género y las diferentes posturas adoptadas en el actual debate, resulta de vital importancia el mainstreaming de género de las políticas de flexiguridad. A este respecto, el mainstreaming de género implica la necesidad de reconocer la tensión entre el objetivo de promover la flexibilidad y el objetivo de la seguridad del empleo, así como el papel central del género para determinar las consecuencias en el mercado de trabajo. De manera más concreta, un enfoque de las políticas en materia de flexiguridad basado en el mainstreaming de género²²:

- Reconocería el papel que desempeña el género en el agravamiento de las desigualdades ligadas al trabajo flexible y en la configuración de formas de trabajo flexibles;
- Aborda las necesidades de conciliación de los empleados/as con responsabilidades de cuidado de personas dependientes, reconociendo a su vez los riesgos de ampliar las jornadas de trabajo o de los horarios de trabajo fuera de lo normal.
- Apoya itinerarios que permitan salir del trabajo y de los horarios laborales no ordinarios, con el fin de evitar los riesgos de que se conviertan en trampas a largo plazo y de que las mujeres queden segmentadas en formas de empleo desventajosas.

¹⁸ Comisión Europea (2003). *Empleo, empleo, empleo: crear más empleo en Europa*. Informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok.

¹⁹ Comisión Europea (2007). *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, SEC (2007) 861

²⁰ Wilthagen, T y F. Tros (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. [El concepto de flexiguridad: un nuevo planteamiento de la regulación del empleo y el mercado laboral], en: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe* [Flexiguridad: cuestiones conceptuales y aplicación política en Europa], Transfer, *European Review of labour and research*, 10(2).

²¹ Comité de Empleo (2006). *Flexicurity [Flexiguridad]*. Grupo de trabajo del Comité de Empleo sobre flexiguridad. Mayo de 2006.

²² Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith y R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy* [Los Programas nacionales de reforma y los aspectos de género de la Estrategia europea de empleo]. Informe de síntesis del coordinador elaborado para la Unidad de igualdad de la Comisión Europea. Universidad de Manchester, p. 124.

Véase en el recuadro 5 una lista de comprobación del mainstreaming de género en las políticas de flexibilidad.

Recuadro 5 – El mainstreaming de género en las políticas de flexibilidad

Paso 1. Organizarse

- ¿Existen directrices u objetivos establecidos en relación con las políticas de flexibilidad?
- ¿Son conscientes todas las partes interesadas pertinentes de las cuestiones de igualdad de género?
- ¿Existe una estructura clara de responsabilidades?
- ¿Hay disponibles servicios de formación sobre las cuestiones de igualdad de género y/o es posible hacer uso de servicios especializados externos?

Paso 2. Conocer las diferencias de género

- ¿Están todas las estadísticas pertinentes diferenciadas por sexo?
- ¿Cuál es la distribución por sexo de los contratos típicos y los contratos atípicos?
- ¿Cuál es la distribución por sexo de las jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo?
- ¿Cuáles son las tendencias relevantes en este sentido?

Paso 3. Evaluar el impacto en las políticas

- ¿Son los mecanismos de jornada flexible compatibles con las necesidades de las mujeres?
- ¿Es el desarrollo de una jornada flexible compatible o incompatible con las responsabilidades del cuidado familiar?
- ¿Se dirigen los programas y políticas tanto a los hombres como a las mujeres?
- ¿Tienen las personas con contratos flexibles acceso a la formación?
- ¿Existen medidas para reducir el riesgo de segregación que conlleva el trabajo flexible y a tiempo parcial (por ejemplo, derechos a volver a un trabajo a tiempo completo)?
- ¿Son compatibles las políticas de adaptabilidad con fomentar la eliminación de las diferencias de género (incluidas las diferencias salariales basadas en el género)?

Paso 4. Rediseñar la política

- Habida cuenta de los resultados de los pasos 1, 2 y 3, identifíquense maneras de rediseñar la política con el fin de promover la igualdad de género. Téngase en cuenta que el mainstreaming de género exige un enfoque más integrado, que puede afectar a más de un área política o a más de un departamento.

Fuentes

- Comité de Empleo (2006). *Flexicurity [Flexiguridad]*. Grupo de trabajo del Comité de Empleo sobre flexiguridad. Mayo de 2006.
- Comisión Europea (1996), Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, COM (1996) 67 final
- Comisión Europea (1998), *A Guide to Gender Impact Assessment* [Guía de evaluación del impacto de género]. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- Comisión Europea (2003). *Empleo, empleo, empleo: crear más empleo en Europa*. Informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok.
- Comisión Europea (2004). *Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género*. Bruselas, Comisión Europea. Puede descargarse de: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_es.pdf
- Comisión Europea (2006). Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, COM(2006) 92 final
- Comisión Europea (2006) b, El empleo en Europa – 2006
- Comisión Europea (2007). Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad, SEC (2007) 861
- Consejo de Europa (1998), Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo.
- Informe conjunto sobre el empleo 2006/2007. Consejo de la Unión Europea, Bruselas
- Jämstöd (2007), (2007). *Gender mainstreaming manual* [Guía de mainstreaming de género]. Informes oficiales del gobierno sueco, SOU 2007:15. Estocolmo: Edita Sverige AB. Puede descargarse de: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>
- Pacto europeo por la igualdad de género – Conclusiones de la Presidencia del Consejo europeo de Bruselas (23/24 de marzo de 2006), 7775/1/06 Rev. 1.
- Plantenga, J. y C. Remery (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries* [La conciliación del trabajo y la vida privada. Un estudio comparativo de treinta países europeos]. Comisión Europea. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.
- Plantenga, J. y C. Remery (2006). *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries* [Las diferencias salariales basadas en el género: orígenes y respuestas políticas. Un estudio comparativo de treinta países europeos]. Comisión Europea. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union* [Integrar transversalmente la igualdad en la Unión Europea], Routledge, Londres.
- Rubery, J. y C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy* [Evaluación del impacto de género y Política europea de empleo]. Puede descargarse de: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf
- Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith y R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy* [Los Programas nacionales de reforma y los aspectos de género de la Estrategia europea de empleo]. Informe de síntesis del coordinador elaborado para la Unidad de igualdad de la Comisión Europea. Universidad de Manchester.
- Stevens, I., y I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach* [Guía de mainstreaming de género en las universidades. La igualdad de oportunidades en las universidades. Hacia un enfoque de mainstreaming de género]. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.
- Wilthagen, T y F. Tros (2004). The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market. [El concepto de flexiguridad: un nuevo planteamiento de la regulación del empleo y el mercado laboral], en: Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe [Flexiguridad: cuestiones conceptuales y aplicación política en Europa], Transfer, European Review of labour and research, 10(2).