



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 7.6.2000
COM(2000) 335 final

2000/0143 (CNS)

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

**HACIA UNA ESTRATEGIA MARCO COMUNITARIA SOBRE LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES (2001-2005)**

1. INTRODUCCIÓN

En la presente Comunicación se presentan las ideas de la Comisión para una estrategia en materia de igualdad entre hombres y mujeres para los próximos cinco años. Con ella pretende establecerse un marco de acción en el que todas las actividades comunitarias puedan contribuir a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, tal como se establece en el apartado 2 del artículo 3 del Tratado.

Para preparar la presente Comunicación, la Comisión ha analizado los siguientes aspectos clave de la política comunitaria en este ámbito en los últimos años, a saber:

- el *acervo* legislativo en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la jurisprudencia al respecto del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas,
- el seguimiento y los compromisos adquiridos por la Comunidad en la «Plataforma de Acción» de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Pekín en 1995,
- la aplicación de anteriores programas comunitarios en materia de igualdad de oportunidades, en particular la del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), en la que se reforzó la estrategia de la «transversalidad»,
- la contribución de los Fondos Estructurales a la igualdad entre hombres y mujeres en los últimos diez años, mediante acciones específicas, en particular la iniciativa NOW y los nuevos reglamentos (2000 - 2006), así como la gran contribución de la estrategia europea de empleo desde 1997,
- las iniciativas en el ámbito de las relaciones exteriores, las políticas de cooperación al desarrollo y la promoción y protección de los derechos humanos específicos de la mujer,
- los impulsos del Parlamento Europeo y del Consejo, y
- las disposiciones reforzadas del Tratado de Amsterdam sobre igualdad entre hombres y mujeres¹.

La igualdad hoy: hacia una democracia integradora

La democracia es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea, de sus Estados miembros, de los países del EEE y de los países candidatos a la adhesión. Es, asimismo,

¹ Artículo 2, artículo 3, artículo 13 y artículo 141 del Tratado de Amsterdam, por el que se modifican los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas, firmado en Amsterdam el 2 de octubre de 1997.

una parte esencial de la política de desarrollo exterior de la Unión. Su plena realización requiere la participación de todos los ciudadanos, mujeres y hombres por igual, para participar y estar representados de forma igualitaria en la economía, en la toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

El compromiso de la UE con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres viene de lejos, pues está incluido en el Tratado desde 1957. El marco jurídico comunitario garantiza que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley. El fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es también un elemento importante de las relaciones exteriores de la Unión Europea y de sus políticas de cooperación al desarrollo y, en particular, el fomento y la protección de los derechos humanos específicos de la mujer forman parte de las políticas comunitarias de derechos humanos en los terceros países. Asimismo, la legislación en materia de igualdad de trato forma parte del *acervo* comunitario que deben respetar los países que solicitan su adhesión a la UE.

Se han hecho progresos considerables en cuanto a la situación de la mujer en nuestros países, si bien en la vida cotidiana dicha igualdad sigue viéndose mermada porque hombres y mujeres no gozan, en la práctica, de los mismos derechos. La infrarrepresentación persistente de las mujeres y la violencia contra ellas, entre otros aspectos, pone de manifiesto que continúa existiendo una discriminación estructural por razones de sexo.

Puede hacerse frente eficazmente a esta situación mediante la integración del objetivo de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones directas o indirectas en las mujeres o en los hombres. En el diseño y aplicación de todas las políticas hay que tener en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres, en la misma medida que las de los hombres. **Este es el enfoque de la «transversalidad», adoptado en 1996 por la Comisión², la cual pretende hacerlo operativo y consolidarlo mediante la presente propuesta.**

Paralelamente a la «transversalidad», la persistencia de desigualdades sigue exigiendo la aplicación de medidas específicas en favor de las mujeres. La estrategia marco propuesta se basa en este enfoque dual.

2. LA ESTRATEGIA

2.1. Una estrategia marco de igualdad entre hombres y mujeres que abarque todas las políticas y un programa de apoyo a la estrategia marco

El futuro trabajo de la Comunidad en pro de la igualdad adoptará la forma de una estrategia global, que abarcará todas las políticas comunitarias destinadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, ya sea ajustando sus políticas (intervención activa:

² Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» COM(96) 67 final.

integración del factor de igualdad) y/o aplicando medidas concretas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en la sociedad (intervención reactiva: acciones específicas).

Este planteamiento integrado supone un cambio importante respecto de la anterior acción comunitaria sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, basada fundamentalmente en actividades compartimentadas y programas financiados mediante diferentes partidas presupuestarias específicas. La estrategia marco de igualdad pretende coordinar las distintas iniciativas y programas dentro de un único capítulo en torno a criterios claros de determinación, seguimiento, evaluación comparativa, evaluación teniendo en cuenta el género y evaluación global.

El nuevo enfoque conferirá mayor relevancia al amplio abanico de actividades comunitarias existentes destinadas a establecer la igualdad, y garantizará su coherencia global al detectar los solapamientos, aumentando así su eficacia y haciéndolas más visibles dentro y fuera de la Comisión. Una estrategia marco global garantizará también que los resultados puedan seguirse y difundirse mejor.

Con el fin de desarrollar las acciones horizontales y de coordinación (como las de creación de redes, sensibilización, instrumentos de análisis y evaluación, seguimiento, información y evaluación) necesarias para llevar a cabo con éxito la estrategia marco, la Comisión propone un programa de apoyo, financiado mediante la partida presupuestaria B3-4012. Este programa, que será adoptado mediante una Decisión del Consejo, se basa en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea³.

2.2. Subsidiariedad y complementariedad

Si bien los Estados miembros, los países del EEE y los países candidatos están aplicando políticas en favor de la igualdad, persisten grandes divergencias en cuanto a su cumplimiento, principalmente en lo que se refiere a la legislación, los mecanismos institucionales, las iniciativas específicas (por ejemplo, la acción positiva) y la concienciación de la población. Los anteriores programas e iniciativas a escala comunitaria han ayudado a los Estados miembros y a las organizaciones no gubernamentales a desarrollar políticas más eficaces en favor de la igualdad (valor añadido).

No obstante, la Comunidad no proseguirá las actividades que, por sus características o sus dimensiones, puedan llevarse a cabo mejor a escala nacional, regional o local.

³ La Comisión ya ha anunciado su intención de proponer un nuevo programa sobre la igualdad entre hombres y mujeres, con un presupuesto específico, en su Comunicación sobre el artículo 13 (COM(1999) 564 final de 25.11.1999).

Se garantizará la complementariedad entre las diferentes acciones comunitarias y entre la estrategia marco y las actividades de los Estados miembros para evitar solapamientos⁴ y para extraer el máximo provecho de los resultados que se obtengan.

3. ESTABLECER OBJETIVOS

Para desarrollar todas sus potencialidades, la estrategia marco comunitaria deberá producir los cambios estructurales necesarios para llegar a una igualdad entre hombres y mujeres. La Comisión ha determinado cinco ámbitos interrelacionados de intervención para la estrategia marco. Dentro de cada uno de ellos se perseguirán objetivos operativos que marcarán el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres en los próximos cinco años. En la estrategia marco, todas las iniciativas comunitarias relacionadas con la igualdad estarán explícitamente relacionadas con uno o varios de los siguientes ámbitos de intervención: vida económica, igual participación y representación, derechos sociales, vida civil y roles y estereotipos establecidos en función del sexo.

La dimensión de igualdad en la ampliación de la Unión Europea y en las relaciones exteriores de la Comunidad y en las políticas de cooperación al desarrollo se extenderá a todos los ámbitos de intervención de la estrategia marco.

En la sección siguiente se describen los objetivos operativos y las acciones específicas, como ilustración no exhaustiva del potencial de la estrategia marco. Las acciones serán llevadas a cabo por la Comisión, los Estados miembros y los principales interesados (ONG, interlocutores sociales), según sea conveniente en cada caso.

3.1. PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA VIDA ECONÓMICA

El Consejo Europeo de Lisboa⁵ instó a la Comisión y a los Estados miembros a profundizar en todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluidas la reducción de la segregación en el trabajo y la conciliación del trabajo y la vida familiar, concretamente estableciendo nuevas referencias para una mejor asistencia a la infancia. Además, el Consejo Europeo de Lisboa estableció baremos cuantitativos de la mayor importancia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica, como el de hacer que el índice de empleo femenino pase de la media actual del 51% a más del 60% en 2010. En consecuencia, debe prestarse especial atención a la total integración de las mujeres en la nueva economía. Dado que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están afectando cada vez más al empleo en todos

⁴ Por ejemplo, el programa comunitario de lucha contra la discriminación (2001-2006), los programas de iniciativas comunitarias, los Fondos Estructurales, los programas de desarrollo rural, el quinto programa marco de investigación y desarrollo tecnológico u otros programas de la Unión y de la Comunidad como SÓCRATES, LEONARDO y JUVENTUD.

⁵ Conclusiones de la Presidencia (Lisboa 23 y 24 de marzo de 2000):
<http://ue.eu.int/es/Info/eurocouncil/index.htm>.

los sectores, resulta también esencial alentar e incorporar modos de que la mujer tenga el mismo acceso a la economía basada en el conocimiento, y ayudarla a participar en ella.

Los Fondos Estructurales son el principal instrumento comunitario para promover la cohesión, mejorar las perspectivas de empleo y alcanzar un desarrollo sostenible. Por ello, ya actúan como un instrumento importante para promover la igualdad entre mujeres y hombres. El nuevo Reglamento de los Fondos Estructurales⁶ ya prevé un mayor peso de la igualdad en el proceso de programación, ejecución, seguimiento y evaluación.

3.1.1. Objetivo operativo: reforzar la dimensión de la igualdad en la estrategia europea de empleo

Acciones

Con el fin de profundizar en el proceso iniciado en Luxemburgo para el empleo, la estrategia marco deberá:

- Alentar la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que disuaden a las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo.
- Fomentar el aprendizaje permanente y el acceso a medidas activas del mercado de trabajo para las mujeres.
- Fomentar la empleabilidad y el acceso de las mujeres a puestos de las TI, especialmente incrementando la participación femenina en la educación y formación en esos ámbitos.
- Apoyar, cuando sea necesario, el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para que sea posible un mejor control de las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en la estrategia europea de empleo (programa de apoyo).
- Apoyar un grupo de expertos sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la economía para asistir a la Comisión en estas tareas (programa de apoyo).

3.1.2. Objetivo operativo: mejorar la utilización de los Fondos Estructurales para promover la igualdad

Acciones

- Proponer una comunicación de la Comisión sobre la aplicación de la integración de la igualdad en los nuevos documentos de programación, poniendo de relieve las mejores prácticas.

⁶ Reglamento 1260/1999 del Consejo por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales, DO L 161, de 26.6.1999, p. 1-42.

- Mejorar la integración de la igualdad en los Fondos Estructurales y sus iniciativas comunitarias (por ejemplo, EQUAL, Interreg, Urban y Leader). Reforzar los mecanismos de cooperación dentro de la Comisión para supervisar la aplicación de la integración del factor de igualdad.
- Aportar financiación a escala comunitaria para acciones de información y sensibilización destinadas a fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres en el marco de los Fondos Estructurales, e impulsar a los Estados miembros a que contribuyan con su ayuda. Desarrollar vínculos entre las acciones financiadas por los Fondos Estructurales y las medidas de desarrollo rural subvencionadas por la sección de garantía del FEOGA y otras políticas comunitarias que también promueven la igualdad entre los sexos.
- Apoyar la no segregación del mercado de trabajo, en concreto mediante la iniciativa comunitaria EQUAL de recursos humanos.
- Apoyar la creación de una red de personas responsables, en cada Estado miembro, de las cuestiones relativas a la igualdad en los Fondos Estructurales.

3.1.3. Objetivo operativo: Concebir estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones sobre la mujer en la economía, (por ejemplo, política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social).

Acciones

- Proponer una comunicación de la Comisión sobre cuestiones sociales en la contratación pública.
- En la política de cooperación al desarrollo, integrar el análisis en función del género al concebir, aplicar y evaluar las medidas, especialmente las relativas a políticas macroeconómicas y a la reducción de la pobreza.
- Incrementar el diálogo con la dirección de las empresas que actúan en Europa, especialmente en cooperación con los interlocutores sociales, sobre su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica.
- Crear un distintivo europeo (premio o certificado de igualdad) que se concederá anualmente a las empresas que hayan creado buenas prácticas en la materia (programa de apoyo).

3.2.FOMENTAR UNA IGUAL PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

La persistente subrepresentación de las mujeres en todos los ámbitos de toma de decisiones representa un déficit democrático fundamental que exige una acción a escala comunitaria.

Consecuentemente, el Consejo adoptó el 22 de octubre de 1999 sus conclusiones⁷ sobre el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los procesos de toma de decisiones, y tomó nota del conjunto de indicadores para medir el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas. En el informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión⁸, se llega a la conclusión de que, si bien globalmente las políticas aplicadas desde 1996 han tenido resultados positivos, no responden a las expectativas, por lo que es necesario proseguir la actuación.

En la Comisión, los primeros pasos concretos para establecer objetivos vinculantes datan de febrero de 1999, cuando se adoptó la Comunicación de la Comisión⁹ «Mujeres y ciencia - Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea» y se fijó un objetivo de, al menos, un 40% de participación femenina en los grupos de expertos, comités consultivos y programas de becas del Quinto programa marco de la Comunidad Europea para acciones de investigación, demostración y desarrollo tecnológicos. En su Decisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión, de mayo de 2000, la Comisión afirma su intención de perseguir el objetivo de alcanzar, a medio plazo, un mínimo de un 40% de personas de cada sexo en sus comités y grupos de expertos. Para contribuir a que se alcance este objetivo, la Comisión insta a los Estados miembros a que promuevan el respeto de la igualdad entre hombres y mujeres en sus propuestas de candidatos para estos órganos.

En sus relaciones con los terceros países, y en concreto sus políticas de derechos humanos, la Comunidad promueve activamente la igual participación de las mujeres y los hombres en la sociedad y en la vida económica y política, y fomenta la participación de grupos específicos, en particular las mujeres, en los procesos electorales.

3.2.1. Objetivo operativo: mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas

Acciones

- Favorecer la creación de redes de mujeres elegidas a nivel europeo, nacional, regional y local, alentando el trabajo en red de las comisiones parlamentarias de igualdad de oportunidades de los Estados miembros y del Parlamento Europeo (programa de apoyo).
- Promover, en la educación cívica, una mayor conciencia de la discriminación por razones de sexo y de la necesidad de un equilibrio entre hombres y mujeres.
- Evaluar la influencia sobre dicho equilibrio de los sistemas electorales, las legislaciones, las cuotas, los objetivos y otras medidas en los distintos organismos públicos elegidos por sufragio (programa de apoyo).

⁷ Conclusiones de la 2208ª reunión del Consejo, Luxemburgo, 22 de octubre de 1999.

⁸ COM(2000) 120 final de 7.3.2000.

⁹ COM(1999) 76 final de 18.2.1999.

- Prestar apoyo a proyectos para aumentar la capacidad institucional y operativa de los países en vías de desarrollo, para que incorporen las cuestiones de igualdad a nivel nacional y local en la sociedad civil, incluidas las acciones legislativas y administrativas por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- Vigilar los progresos obtenidos en el terreno de la igualdad en la composición de los comités y grupos de expertos creados por la Comisión; fomentar la aplicación de la Recomendación 96/694 del Consejo y llevar a cabo su seguimiento.
- Realizar actividades de concienciación dirigidas a los ciudadanos sobre la necesidad de un equilibrio entre hombres y mujeres en los organismos públicos elegidos por sufragio y dentro de las estructuras de los partidos políticos, así como alentar a las mujeres a que sean activas en política, particularmente teniendo en cuenta las elecciones al Parlamento Europeo que se celebrarán en 2004 (programa de apoyo).

3.2.2. *Objetivo operativo: mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones socioeconómicas*

Acciones

- Seguir y evaluar la transición de la educación y la formación a la vida laboral, la contratación y el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres que puedan desempeñar altos cargos.
- Crear y mantener actualizadas estadísticas completas sobre la mujer en puestos decisorios de la vida socioeconómica y de la sociedad civil, que contengan datos sobre cargos directivos, organizaciones industriales y sindicales y las principales ONG.

3.2.3. *Objetivo operativo: mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la Comisión*

- Acciones
- Verificar cuáles han sido los resultados de los esfuerzos realizados por los servicios de la Comisión para promover un equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones, incluido el desarrollo de calendarios, indicadores y criterios de comparación.
- Desarrollar estrategias, como parte de la reforma de la Comisión, para mejorar el uso del tiempo y la organización del trabajo a todos los niveles, incluido el de dirección.
- Proseguir e incrementar la formación específica, la concienciación y la información sobre cuestiones de género en todos los servicios de la Comisión, especialmente en los niveles decisorios, e introducir dichas cuestiones como elemento habitual de otros ciclos de formación para la gestión.

- Evaluar en función del género, y mejorar, los sistemas existentes de contratación y ascensos en los servicios de la Comisión, en particular mediante una composición equilibrada entre mujeres y hombres de los tribunales de selección y el examen de los contenidos y la metodología de los concursos de acceso, para detectar un posible sesgo sexista.

3.3. PROMOVER LA IGUALDAD DE ACCESO Y EL PLENO DISFRUTE DE LOS DERECHOS SOCIALES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

La igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos constituyen pilares de las sociedades democráticas. No obstante, muchas mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceder a los derechos sociales, ya sea porque algunos de ellos se basan en un modelo superado del hombre como sostén económico de la familia o porque no tienen en cuenta que son principalmente las mujeres quienes tienen que conciliar la vida familiar y profesional. Esto resulta evidente en muchos sistemas de protección social, lo cual, a su vez, es una de las explicaciones de la feminización de la pobreza en la Unión Europea (interrupciones de la carrera, trabajo a tiempo parcial, falta de educación y formación). En muchos casos, las mujeres no acceden a los derechos sociales existentes o ni siquiera tienen acceso a una información adecuada sobre ellos. Algunos de estos derechos ya se han convertido en legislación europea. Las acciones se dirigirán a mejorar la aplicación de la legislación comunitaria, particularmente en lo que se refiere a la protección social y en los ámbitos del permiso parental, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo. Además, las acciones incluirán una mejor difusión de la información.

Las mujeres de los países en vías de desarrollo suelen verse discriminadas en el acceso a la nutrición, la asistencia sanitaria, la educación, la formación, la toma de decisiones y el derecho a la propiedad. El Reglamento del Consejo sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo¹⁰ subraya que es vital corregir las disparidades entre mujeres y hombres y potenciar el papel de la mujer, en aras tanto de la justicia social como del desarrollo.

*3.3.1. **Objetivo operativo:** Mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada).*

Acciones

- Proponer una Directiva basada en el artículo 13 del Tratado para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones distintas de las de la ocupación y el empleo.

¹⁰ DO L 354, de 30.12.1998.

- Garantizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación en los Estados miembros de la legislación existente en la esfera social.
- Apoyar el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia comunitaria en el ámbito social entre las organizaciones no gubernamentales, los interlocutores sociales, las inspecciones de trabajo y las profesiones jurídicas (programa de apoyo).
- Apoyar las actividades, dirigidas a los ciudadanos de la UE, de información y difusión de la legislación comunitaria en materia de igualdad (programa de apoyo).

3.3.2. **Objetivo operativo:** *Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades comunitarias que tienen una repercusión en la vida diaria de las mujeres y los hombres (como la política de transporte, la salud pública, las relaciones exteriores, incluidas las políticas de derechos humanos, y el programa comunitario de lucha contra la discriminación basado en el artículo 13 del Tratado).*

Acciones

- Integrar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la protección social y con respecto a todos los objetivos de protección social establecidos por el Consejo.
- Integrar la perspectiva de género en todas las medidas comunitarias para prevenir y combatir la marginación, en particular las destinadas a poner freno a la creciente feminización de la pobreza.
- Mejorar el conocimiento y la comprensión y, si fuera necesario, proponer una nueva legislación comunitaria en el ámbito social.
- En el ámbito de la cooperación al desarrollo, financiar acciones y programas que propugnen la igualdad de acceso de mujeres y hombres a la nutrición, la educación, la asistencia sanitaria, los derechos en materia de procreación, la propiedad y la justicia.
- Apoyar campañas nacionales de concienciación que presenten la atención a las personas dependientes como una tarea tanto de hombres como de mujeres (programa de apoyo).

3.4. PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA VIDA CIVIL

El objetivo de promover la igualdad en la vida civil está en relación con la cuestión del pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, tanto para las mujeres como para los hombres, con independencia del origen étnico o racial, la religión o creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. También persigue reforzar y seguir desarrollando los mecanismos de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato, junto con una mejor concienciación y formación sobre el derecho a la igualdad y en materia de derechos humanos específicos de la mujer.

Las acciones incluirán la formación sobre la legislación en materia de igualdad para las profesiones jurídicas, así como la información a las ONG sobre esta legislación. Además, debe prestarse especial atención a las mujeres sujetas a discriminaciones múltiples (como las mujeres migrantes o mujeres con discapacidad, las mujeres de edad avanzada, mujeres en riesgo de exclusión social, etc.) o que se ven enfrentadas a la violencia y/o la explotación sexual.

La Unión Europea ha desarrollado a escala europea una política de lucha contra la violencia contra las mujeres y contra la trata de mujeres. Un instrumento esencial es el programa STOP¹¹, creado para reforzar la cooperación contra la trata de mujeres y niños. A este programa le siguió la iniciativa DAPHNE y el nuevo programa DAPHNE (2000-2003), cuyo objetivo es mejorar la información y la protección de las víctimas de la violencia. En 1999 se inició una campaña de concienciación para hacer frente a la violencia doméstica contra las mujeres. En una encuesta realizada por la Comisión¹² se pone de manifiesto la necesidad de proseguir la actuación en este ámbito a escala comunitaria.

3.4.1. Objetivo operativo: proceder al seguimiento de la legislación y la jurisprudencia comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Acciones

- Revisar la Directiva 75/117 y explorar sus posibilidades de mejora, en particular, examinar el funcionamiento de soluciones jurídicas e instar a los Estados miembros a que refuercen el cometido y las competencias de las inspecciones de trabajo en lo que se refiere a la legislación sobre la igualdad de retribución.
- Llevar a cabo estudios y recoger información sobre la dimensión de «género» de la salud y la seguridad en el trabajo. A partir de los resultados, explorar la necesidad de adaptar la legislación.
- Apoyar información y formación específicas sobre la legislación en materia de igualdad y sobre los derechos humanos específicos de la mujer, dirigidas a los juristas, los inspectores de trabajo y los interlocutores sociales en la UE y en los países candidatos a la adhesión (programa de apoyo).
- Supervisar el desarrollo de estructuras de apoyo a la aplicación del *acervo comunitario* en las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres en los países candidatos (programa de apoyo).
- Financiar una red de expertos jurídicos en los Estados miembros y los países candidatos que asistan a la Comisión en la realización de las tareas vinculadas a este objetivo.

¹¹ Acción Común de 29 de noviembre de 1996 adoptada por el Consejo, DO L 322, de 12.12.1996.

¹² Eurobarómetro 51.0 de junio de 1999.

- Apoyar las actividades de información dirigidas a las ONG para sensibilizarlas respecto a la legislación comunitaria sobre la igualdad de trato para las mujeres y los hombres (programa de apoyo).

3.4.2. **Objetivo operativo:** *promover los derechos específicos de la mujer como derechos humanos universales*

Acciones

- Financiar campañas de concienciación y campañas en la UE y en los países candidatos destinadas a capacitar a las mujeres a través de la aplicación de sus derechos humanos específicos, en particular a las mujeres que sufren una discriminación múltiple (especialmente mujeres migrantes y mujeres de minorías étnicas).
- Financiar la creación de redes para recoger de forma sistemática datos comparables sobre las violaciones de derechos humanos de tipo sexista y los casos de discriminación por razones de sexo en los Estados miembros y los países candidatos a la adhesión (programa de apoyo).
- Reforzar la cooperación y los intercambios de información sobre los derechos humanos específicos de la mujer con las principales ONG y organizaciones internacionales, dentro de la Unión Europea, en los países candidatos y en el contexto de la cooperación para el desarrollo.
- Apoyar la concienciación sobre las violaciones de los derechos humanos por motivos de sexo en situaciones de conflicto armado.
- Promover que se tengan debidamente en cuenta las necesidades específicas y/o las situaciones particulares de las mujeres, siempre que sea necesario, en las iniciativas de asilo y en materia de entrada y estancia de nacionales de terceros países en el territorio de los Estados miembros.

3.4.3. **Objetivo operativo:** *Luchar contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual*

Acciones

- Reforzar y financiar la prevención y la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres, en particular mediante los programas DAPHNE y STOP.
- Financiar campañas de información en los países de origen, de tránsito y de destino fuera de la UE, en particular los países candidatos a la adhesión, así como dentro de la UE en cooperación con las autoridades nacionales y las ONG.
- Fomentar la formación y la concienciación de la policía y de los jueces; apoyar la cooperación transfronteriza policial y judicial, el intercambio de información y de

mejores prácticas dentro de la UE y, en particular, entre la UE y los países candidatos para luchar contra el tráfico de seres humanos.

- Conceder permisos de residencia a corto plazo a las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, conforme a los principios establecidos en la Comunicación de la Comisión de 1998 sobre las futuras acciones para la lucha contra la trata de mujeres.
- Seguir actuando para luchar contra la violencia doméstica ejercida contra las mujeres en la UE, en los países candidatos y en los terceros países (programa de apoyo).
- Apoyar la investigación, la recopilación y difusión de información sobre la violencia contra las mujeres, en la UE y en los países candidatos.

3.5. PROMOVER EL CAMBIO DE LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

En este terreno se aborda la necesidad de modificar comportamientos, actitudes, normas y valores sociales que determinan unos roles estereotipados e influyen en ellos en la sociedad, mediante la educación, la formación, los medios de comunicación, la cultura y la ciencia. Para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres es fundamental eliminar los prejuicios culturales existentes y los estereotipos tradicionales.

Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante. Sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas existentes en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres.

3.5.1. Objetivo operativo: Concienciación sobre la cuestión de la igualdad

Acciones

- Es preciso hacer un mayor esfuerzo para contribuir a erradicar toda discriminación basada en clichés sexistas en la educación, por ejemplo en el material educativo, y para impulsar las buenas prácticas al respecto.
- Desarrollar actividades de concienciación sobre la contribución de las mujeres al proyecto de Europa y a la cultura europea, así como sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad democrática moderna.
- Organizar cada año una Semana europea, en colaboración con las autoridades de los Estados miembros, sobre un tema prioritario de la estrategia marco (programa de apoyo).

3.5.2. **Objetivo operativo:** *superar los estereotipos tradicionales en las políticas comunitarias pertinentes y mediante las mismas*

Acciones

- Vigilar la integración de una perspectiva de género en las políticas de especial importancia para superar los estereotipos tradicionales, como la política de educación, formación, cultura, investigación, medios de comunicación y deporte, y potenciar la igualdad en todas las fases futuras de programación de programas comunitarios en curso, como Sócrates, Leonardo, Juventud, Cultura, Investigación y demás programas e iniciativas afines.
- Debatir con los comités de ética nacionales existentes la inclusión en su mandato de una dimensión de género, así como la ayuda al trabajo en red de los Comités éticos nacionales.
- Garantizar, cuando sea oportuno, que todos los servicios de la Comisión tengan en cuenta, en sus políticas de información, las necesidades y perspectivas específicas de las mujeres, en estrecha colaboración con las representaciones de la Comisión en los Estados miembros.
- Promover el intercambio de opiniones y buenas prácticas en los medios de comunicación y crear un grupo de representantes de estos medios que asistan a la Comisión a aplicar los debates en este objetivo de la estrategia marco (programa de apoyo).

4. HERRAMIENTAS Y MECANISMOS

La ejecución de políticas para la igualdad precisa de métodos y herramientas específicos (como creación de redes, compilación de datos, formación o evaluación del impacto en función del género). El programa de apoyo a la estrategia marco comunitaria analizará la eficacia de los instrumentos existentes y apoyará la creación de otros nuevos o más eficaces. Esto irá acompañado del desarrollo de indicadores comunes y el establecimiento de criterios de referencia comparativos para permitir un control y evaluación más eficaces. De este modo, si se considera necesario, durante el período cubierto por la estrategia marco podrán modificarse las actividades y estrategias o podrán establecerse otras nuevas.

4.1. Reforzar la cooperación con las autoridades de los Estados miembros competentes en materia de igualdad, y coordinar las actividades

La estrategia marco alentará activamente el intercambio de buenas prácticas entre la UE y los Estados miembros del EEE y los países candidatos, implicando a los Gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil.

Para fomentar y mejorar la sinergia entre las políticas nacionales de igualdad y crear un valor añadido comunitario, el programa de apoyo de la estrategia marco financiará una

serie de iniciativas que las autoridades de los Estados miembros desarrollarán, en colaboración con todos los agentes nacionales implicados, especialmente las ONG y los interlocutores sociales, sobre temas concretos de interés y dimensión europeos.

Anualmente, la Comisión organizará una reunión de alto nivel con funcionarios de los Estados miembros responsables de la «transversalidad».

El Comité consultivo de la Comisión para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres seguirá asistiendo a la Comisión durante la aplicación de la estrategia marco. Su cometido será fundamental para facilitar conocimientos e información sobre las políticas de los Estados miembros en lo que se refiere a la igualdad, en particular en lo concerniente a la evaluación comparativa, el control y los ejercicios de información de la estrategia marco.

4.2. Reforzar las estructuras de la Comisión

El Grupo de comisarios dedicado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres seguirá desempeñando su importante papel de conferir ímpetu político a la estrategia y las acciones de la Comisión en pro de la igualdad. También seguirá garantizando una adecuada coordinación entre los departamentos competentes, vigilará la aplicación de la estrategia marco y, si fuera preciso, formulará las recomendaciones apropiadas.

El Grupo interservicios para la igualdad, de la Comisión, coordinará las actividades de los diversos departamentos en lo que se refiere a la ejecución de las acciones incluidas en la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres en sus respectivas políticas, así como el programa anual de trabajo para su ámbito político. Dentro del Grupo interservicios, los departamentos de la Comisión establecerán, aplicarán, supervisarán y evaluarán un conjunto de indicadores para la evaluación comparativa en función del género, e informarán, a intervalos regulares, al grupo de comisarios dedicado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre los progresos realizados. Esto incluirá también un mayor desarrollo del análisis del impacto en función del género y la evaluación de las políticas comunitarias, así como la formación de los funcionarios en la integración de la igualdad.

4.3. Reforzar la cooperación entre las instituciones comunitarias

La Comisión fomentará la cooperación interinstitucional entre todas las instituciones comunitarias para facilitar y potenciar la integración del factor de igualdad en todas las políticas. Asimismo, facilitará la creación de redes entre las instituciones europeas de investigación sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

4.4. Reforzar el partenariado

La experiencia de anteriores medidas y programas comunitarios muestra que el compromiso y la entrega de los agentes tradicionales no bastan para alcanzar el objetivo de la igualdad. Es fundamental conseguir la participación de los agentes clave de la vida social y económica, así como reforzar el aspecto del partenariado.

4.4.1. Cooperación con los interlocutores sociales a escala europea

En el Tratado de Amsterdam se confiere un papel muy importante al diálogo social europeo, como también sustanciales responsabilidades y poderes a los interlocutores sociales. La Comisión confirma su compromiso de instar a los interlocutores sociales a que contribuyan plenamente a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en particular evaluando las repercusiones de sus acuerdos marco. La Comisión, por su parte, financiará la creación de una red de representantes de los interlocutores sociales para cuestiones de igualdad en las empresas y, en colaboración con los interlocutores sociales, medidas de información y concienciación sobre la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.

4.4.2. Cooperación con las ONG

Las ONG constituyen un elemento importante de la sociedad civil y son agentes fundamentales para fomentar una democracia con un equilibrio entre mujeres y hombres. Las formas existentes de cooperación y partenariado entre la Comisión y las ONG constituirán la base para reforzar el diálogo y mejorar la información mutua y el intercambio de las mejores prácticas en cuanto a las actividades y las políticas de igualdad. Esta cooperación animará a las ONG no especializadas en cuestiones de la mujer a incorporar la perspectiva de género a sus actividades.

4.4.3. Cooperación con otras organizaciones internacionales

Se fomentará la cooperación con otras organizaciones internacionales como las Naciones Unidas (seguimiento de la Plataforma de acción de Pekín), el Consejo de Europa (Comité directivo para la igualdad de oportunidades) y la OSCE (nuevo plan de acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres) con el fin de aprovechar los conocimientos y experiencia de estas organizaciones y evitar la duplicación sobre el terreno.

4.5. Establecer indicadores y criterios de referencia para la evaluación comparativa

El establecimiento de indicadores y criterios para la evaluación comparativa es un factor decisivo para el éxito de la estrategia marco, con vistas a conseguir que el progreso alcanzado sea mensurable y transparente, así como para llevar a cabo el seguimiento de las tendencias y convertir las finalidades idealistas (los objetivos estratégicos) en niveles o fases realistas (los objetivos operativos). Los indicadores para la evaluación comparativa incentivan los esfuerzos mantenidos y redoblados, contribuyen a determinar las responsabilidades para alcanzar los objetivos y, por último, hacen posible que el progreso al que se llegue reciba el reconocimiento general.

Dentro del objetivo estratégico de igualdad en la vida económica, la estrategia marco recurrirá a los indicadores ya existentes en el proceso europeo de empleo y contribuirá a que se completen y se utilicen con regularidad. Se hará un seguimiento a intervalos regulares de los objetivos y los indicadores establecidos por el Consejo Europeo de Lisboa. Se redactarán informes a intervalos regulares, a partir de los indicadores

establecidos por el Consejo, sobre los ámbitos de la toma de decisiones y de la conciliación del trabajo y la vida familiar.

Para el seguimiento de los avances hacia la consecución de los diversos objetivos estratégicos, se apoyará la producción sistemática de datos estadísticos y su disponibilidad, a escala tanto comunitaria como nacional. La panoplia de datos armonizados y comparables se ampliará seleccionando cuidadosamente las estadísticas que permitan un seguimiento eficaz de la estrategia marco.

4.6. Información general, redacción de informes y evaluación

4.6.1. Información

La estrategia marco irá acompañada de una estrategia de información integrada, que incluirá un sitio Internet de información sobre las diferentes iniciativas del programa de apoyo y sobre las actividades de los servicios de la Comisión relacionadas con la igualdad.

4.6.2. Redacción de informes

La Comisión será responsable de la aplicación de la estrategia marco y presentará informes al respecto con regularidad. Para ello, se revisará el informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea de manera que contenga más información sobre la aplicación de la estrategia marco (entre otros aspectos, información presupuestaria sobre la asignación de recursos y los gastos), y sobre la evolución de la situación a escala nacional, con inclusión de los progresos para alcanzar los objetivos y de la evaluación de los resultados.

La Comisión aprobará cada año el programa anual de trabajo de la estrategia marco, con las acciones prioritarias por desarrollar en el año en cuestión. La Comisión adoptará un informe general, que abarque la aplicación total de la estrategia marco y los resultados de la evaluación externa (véase más adelante).

4.6.3. Evaluación

Todas las acciones de la estrategia marco sobre la igualdad serán objeto de una evaluación interna permanente.

La estrategia marco se someterá a una evaluación independiente externa, que comenzará lo antes posible tras su adopción. El equipo que realice la evaluación externa entregará a la Comisión un informe de evaluación intermedio. Este informe externo se adjuntará al informe de evaluación provisional de la Comisión sobre la estrategia marco y su programa de apoyo, que se presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones a finales de diciembre de 2003.

Los evaluadores externos prepararán una evaluación final externa. Esta figurará en anexo del informe final de evaluación que la Comisión aprobará y transmitirá a las demás instituciones europeas, a más tardar a finales de diciembre de 2006.

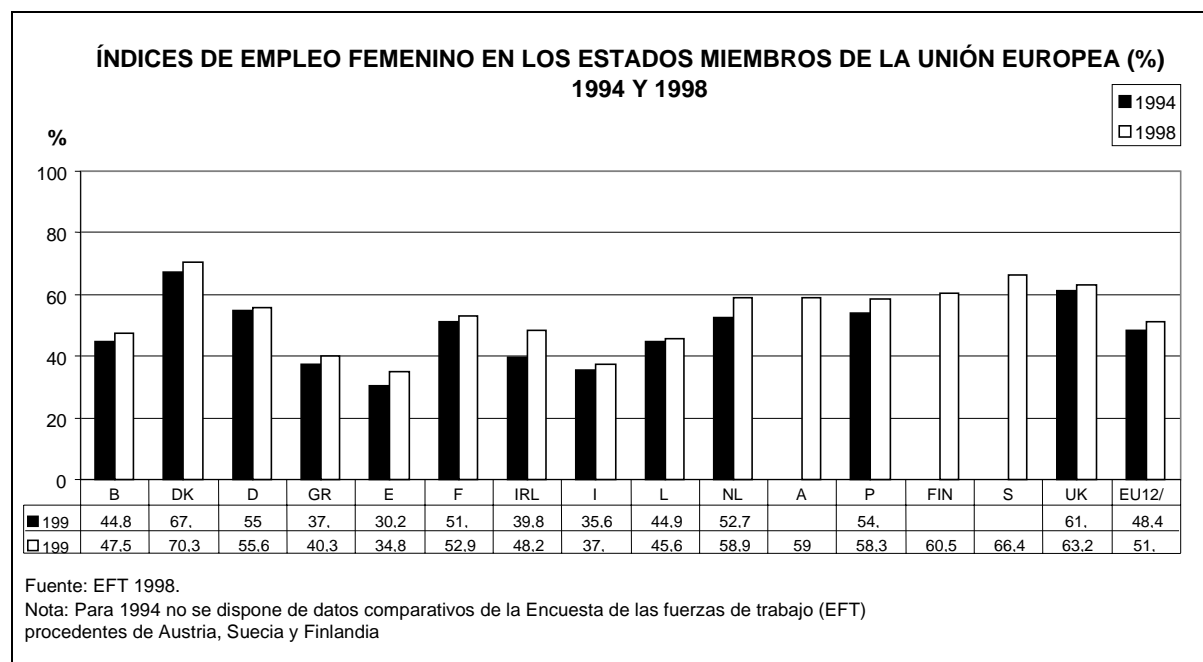
ANEXO I

LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las mujeres se integran menos que los hombres en el mercado de trabajo. En general, tienen trabajos más irregulares y peor protegidos, y al mismo tiempo llevan más el peso de la asistencia a los niños y demás personas dependientes, lo que quiere decir que los problemas de «género» en el mercado de trabajo siguen siendo importantes. Aunque la política de igualdad haya insistido en la situación de la mujer en la vida económica, son muy pocos los casos en que el promedio de las mujeres de los Estados miembros ha alcanzado la paridad con los hombres.

1. En casi todos los Estados miembros y en la mayor parte de los países candidatos a la adhesión, el índice de desempleo sigue siendo sistemáticamente más alto entre las mujeres, como también el desempleo de larga duración afecta más a las mujeres.
2. El desfase entre ambos índices de desempleo es, por término medio, de 20 puntos porcentuales. El índice de empleo femenino sigue siendo bajo en muchos Estados miembros (cuadro 1), y sigue siendo inferior al 40% en España e Italia. El mayor desfase se da en España, Grecia, Italia y Luxemburgo, donde supera los 30 puntos porcentuales.

Cuadro 1



3. El índice de empleo femenino disminuye cuando las mujeres tienen hijos pequeños. Entre los hombres se produce el fenómeno contrario. Los índices de empleo de los hombres de edades comprendidas entre 20 y 44 años son mayores cuando en su hogar hay un hijo (cuadro 2).

Cuadro 2

Cuadro 2 ¹	Índices de empleo de las personas de edades comprendidas entre 20 y 44 años - 1998				
	Índice comparativo	Sin niños		Niños entre 0 y 5 años	
		Index	Hombres	Mujeres	Hombres
IRL (97)	1.9	81	81	87	46
DE	1.8	83	83	90	49
LU	1.8	93	84	98	49
UK	1.7	85	87	90	53
ES	1.7	88	67	90	40
UE11	1.7	84	79	91	52
NL	1.6	88	86	95	60
IT	1.6	91	68	92	45
FR	1.5	79	72	91	56
GR	1.5	82	60	96	48
AT	1.3	89	85	94	68
BE	1.2	87	77	92	66
PT	1.2	92	83	96	72

4. La segregación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es causa de gran preocupación en la UE, incluso en los países con altos índices de empleo femenino (cuadro 3). El índice de desequilibrio² pone de manifiesto que tres países (Finlandia, Suecia y Dinamarca) con índices de empleo femenino relativamente altos también tienen estructuras profesionales bastante segregadas.

En el gráfico 1 se presentan datos recientes sobre la segregación horizontal, que muestran cuáles son las diez profesiones con el índice más alto de desequilibrio entre hombres y mujeres a escala europea; el tamaño de los círculos representa el número de personas. El gráfico destaca la predominancia de mujeres en las profesiones asistenciales y la de hombres en la construcción y la agricultura.

¹ Índice comparativo: se comparan las tasas de empleo de las mujeres y las de los hombres sin hijos y con un hijo entre 0 y 5 años. Cuanto más cercano a 1 se sitúa el índice, más similar es el impacto del hijo sobre las tasas de empleo de hombres y mujeres. Los valores superiores a 1 indican una reducción de las tasas de empleo de las mujeres en comparación con la evolución de las de los hombres tras el nacimiento de un hijo.

² Índice de segregación: se calcula una tasa nacional de empleo femenino y masculino, y ese índice medio se aplica luego a cada profesión. La media nacional aplicada representa el número de mujeres (u hombres) que podrían trabajar en esa profesión si la distribución del total de trabajadores y trabajadoras estuviera uniformemente repartida entre todos los sectores profesionales. Por ejemplo, si las mujeres constituyen el 40% del total de los trabajadores de un país dado, la comparación en cada sector se haría entre el índice observado y el 40% que constituye el índice medio nacional. Añadiendo todas estas diferencias (sin tener en cuenta signos positivos ni negativos) en el conjunto de la economía, puede llegarse a la proporción total de trabajadores, más allá del equilibrio que proponen las tasas medias nacionales de empleo, es decir, al desequilibrio total entre mujeres y hombres, que se presenta como porcentaje del empleo total y constituye entonces un indicador del desequilibrio (o segregación) entre mujeres y hombres.

Cuadro 3

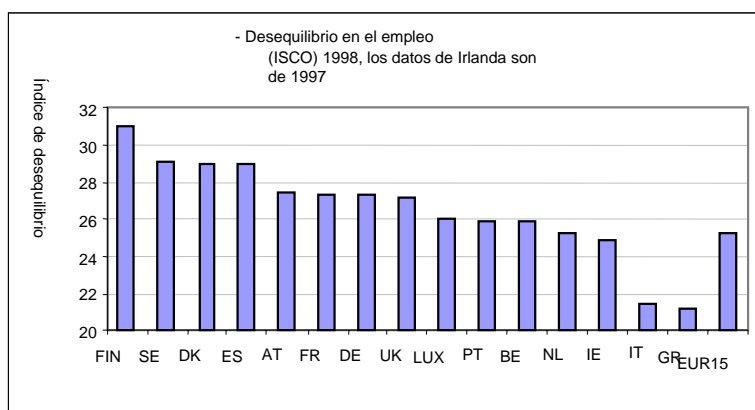
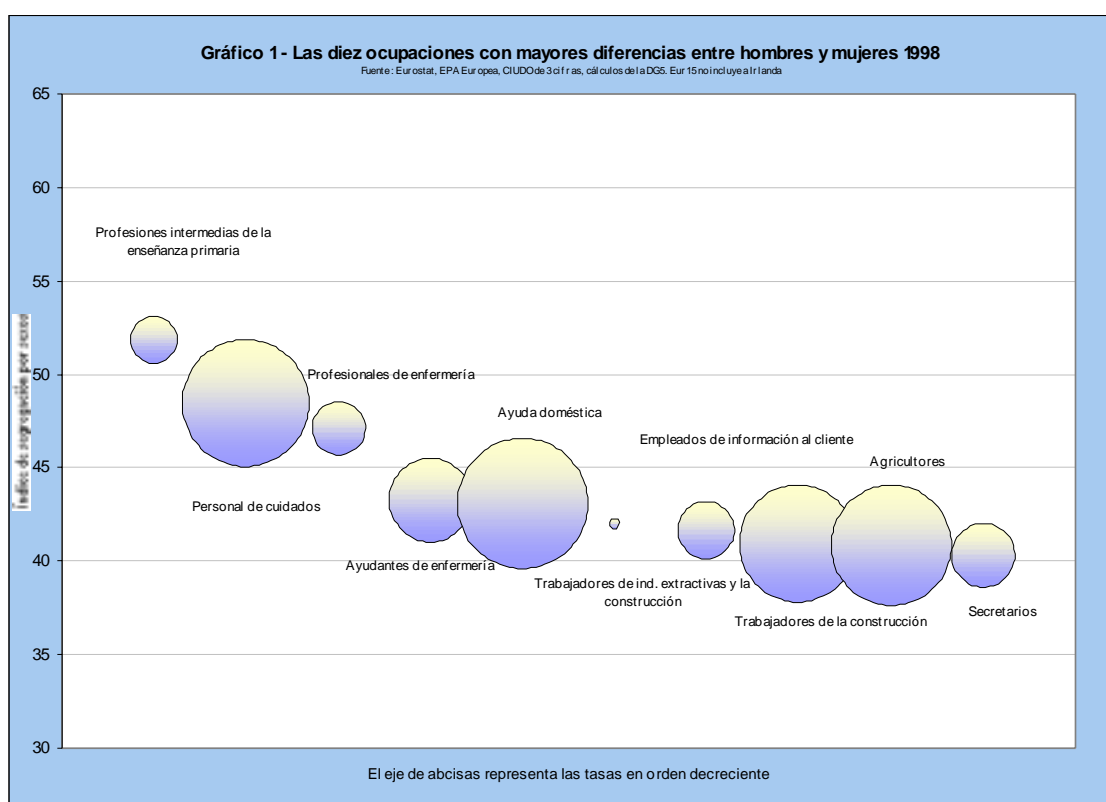


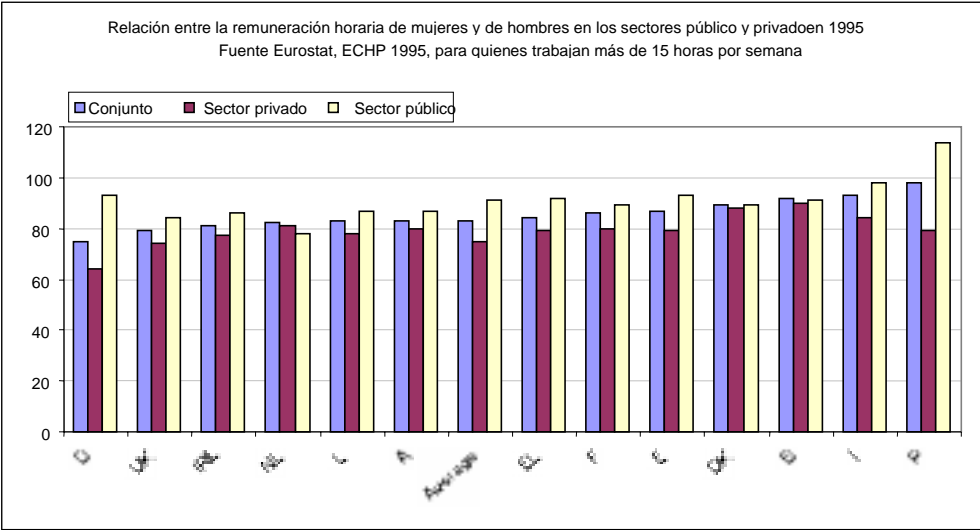
Gráfico 1



- Las mujeres reciben menos remuneración que los hombres por un trabajo igual o de igual valor. La diferencia de remuneración es mayor en el sector privado (25%) que en el público (9%). Los efectos estructurales como la edad, la profesión o el sector de actividad no bastan para explicar el diferencial retributivo, pues sigue habiendo una diferencia media del 15% (cuadro 4)³

³ Statistics in focus, 6/1999, EUROSTAT, «Women's earnings in the EU: 28% less than men's»

Cuadro 4



ANEXO II

LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES POLÍTICAS

Aunque se registra un progreso continuado en cuanto a la representación de las mujeres en los organismos decisorios de las instituciones de la UE, el Informe anual de 1999 sobre la igualdad de oportunidades pone de manifiesto que las mujeres siguen estando desproporcionadamente infrarrepresentadas en los niveles de toma de decisiones políticas, tanto en la UE como en los Estados miembros. Esto viene a subrayar la importancia del objetivo estratégico 2, «igual participación y representación».

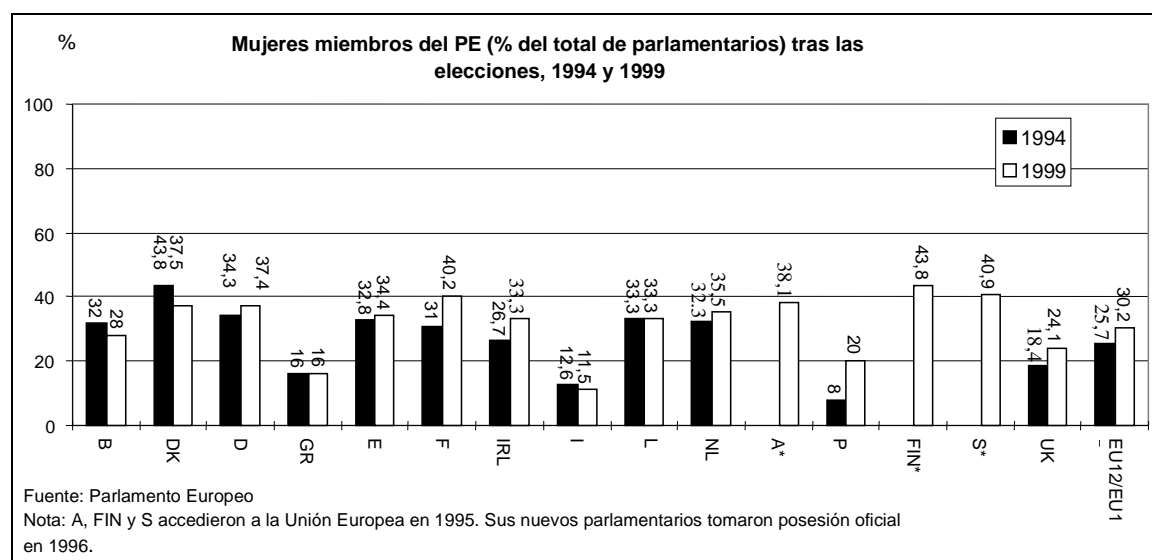
La representación femenina en la Comisión, el Tribunal de Justicia y el Tribunal de Cuentas de la UE (a finales de 1999)

Desde 1995, el 25% de los miembros de la Comisión Europea han sido mujeres. Un 2,8% de los Directores Generales de la Comisión son mujeres. Hasta 1999, nunca había habido una mujer juez en el Tribunal de Justicia de la UE. El nombramiento de una mujer juez en 1999 hace que ahora la proporción sea del 6,6% de mujeres. En 1999 accedió una segunda mujer al Tribunal de Cuentas de la UE, con lo que el porcentaje se eleva actualmente al 13,3%.

Las mujeres en el Parlamento Europeo: elecciones de 1999

La representación femenina en el Parlamento Europeo no ha dejado de crecer en cada elección, desde 1984. Sin embargo, con un 30,2%, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el Parlamento Europeo en el período 1999-2004.

Cuadro 1



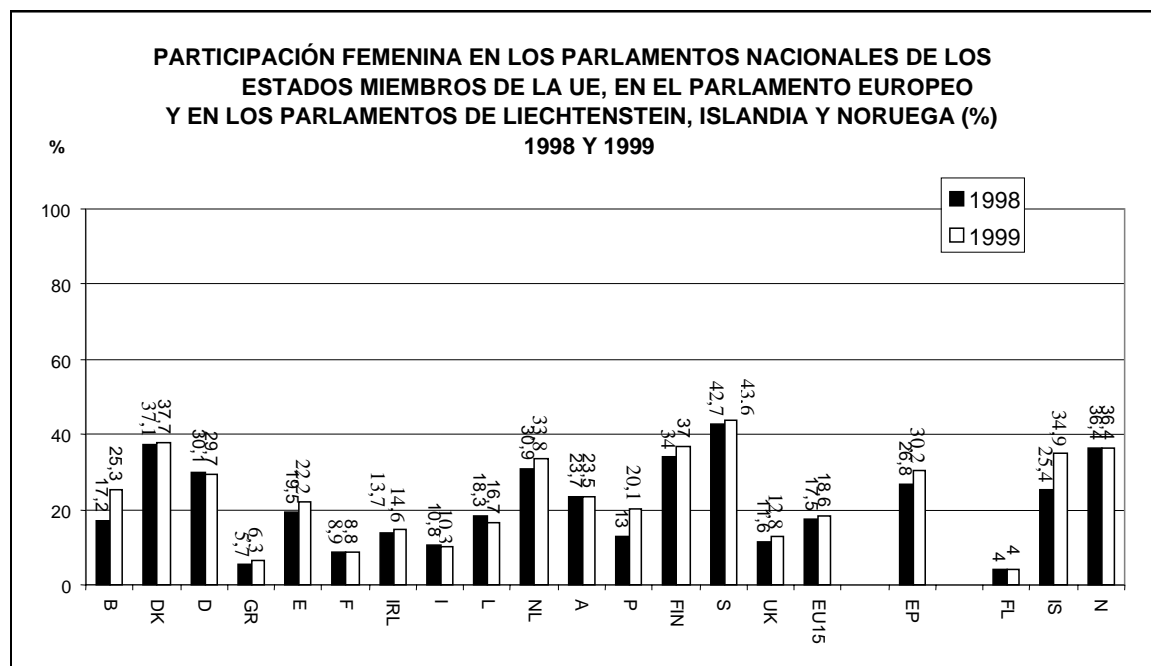
De 1999 a 2001, una mujer ostenta la Presidencia del Parlamento Europeo. Un 7% de las vicepresidencias y un 29% de las presidencias de comisiones del Parlamento Europeo recaen actualmente en mujeres.

El equilibrio entre hombres y mujeres en los parlamentos de la Unión Europea

El índice medio de la UE de representación de mujeres en los parlamentos nacionales fue de 18,6% en 1999. Utilizando métodos comparables de recogida de datos, el índice anual de

cambio de la representación femenina fue pequeño, pero consistente. Aumentó en 0,6 puntos porcentuales en 1997-1998 y superó escasamente 1 punto porcentual en 1998-1999.

Cuadro 2



Fuente: FrauenComputerZentrum Berlín y Deuce. Los datos de 1998 se actualizaron en junio de 1998; los datos de Alemania (D) y Suecia (S) se actualizaron en septiembre de 1998.

Los datos de 1999 se actualizaron en junio. Los datos de España (E), Francia (F), Irlanda (IRL), Portugal (P), Austria (A) y el Reino Unido (UK) se actualizaron en noviembre.

Nota sobre Dinamarca (DK): en los datos de la Cámara Baja no se incluyen los 4 miembros elegidos en Groenlandia y las Islas Feroe. Reino Unido (UK) [datos de 1999]: un escaño vacante.

La presencia de las mujeres en los gobiernos nacionales

El incremento del número de mujeres en los gobiernos nacionales fue algo más significativo e ilustra las repercusiones del nuevo pensamiento político en cuanto a la igualdad. La proporción de mujeres que forman parte de gobiernos (ministras o secretarías de Estado) aumentó del 21,9% al 24,1% (en 1998-1999). En Bélgica, Finlandia e Islandia, la mayor representación de mujeres en los parlamentos se reflejó en aumentos considerables de la proporción de mujeres en los gobiernos respectivos. En Portugal disminuyó ligeramente el índice de representación de mujeres en el gobierno. En Suecia, las mujeres fueron mayoritarias (52,6%) en el gobierno nacional. Las repercusiones combinadas de agrupaciones de partidos, de cuotas y de listas que presentan candidatos y candidatas en alternancia explican parcialmente la presencia igualitaria de mujeres en el Gobierno de Suecia.

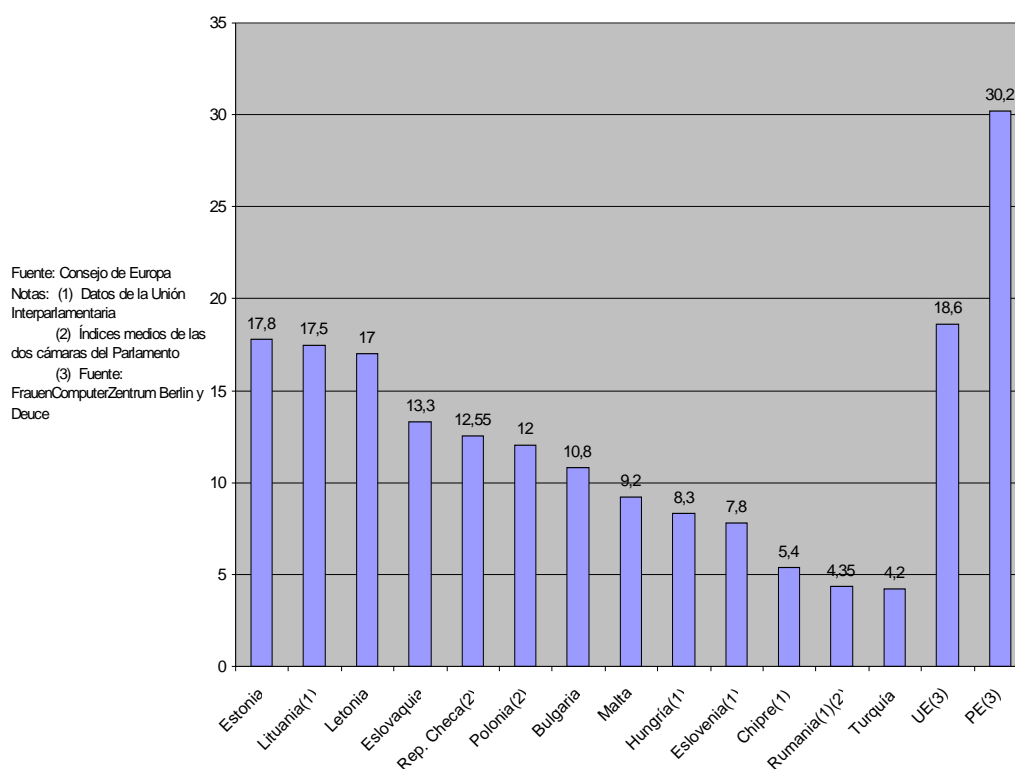
En cuanto a la política regional, parece haberse consolidado el rápido progreso de la última década, aunque los índices de crecimiento tienden a estancarse en todas partes. El índice de representación femenina en los parlamentos regionales aumentó en 1,1 puntos porcentuales, del 27,8 al 28,9% (1998-1999), y en los gobiernos regionales se mantuvo en 24,5%. Observando más detalladamente se aprecian diferencias considerables entre Estados miembros, con disminuciones (Estados federados alemanes) e incrementos (regiones belgas).

Las mujeres en los parlamentos de los países candidatos a la adhesión

El Consejo de Europa recogió y publicó en diciembre de 1999¹ los últimos datos completos de que se dispone sobre la representación de las mujeres en los parlamentos nacionales de los 13 países candidatos a la adhesión, que ponen de manifiesto sensibles diferencias entre países. La media es de un 10,5% de mujeres en los parlamentos nacionales, lo que queda claramente por debajo de la media UE del 18,6%, sólo superada por Lituania y Estonia. Especialmente lamentable es que, por ejemplo, un país como Hungría, que tenía en 1980 un 30% de mujeres en el Parlamento, tenga ahora sólo un 8%. La misma tendencia se observa en otros países candidatos a la adhesión.

Cuadro 3

Proporción de mujeres en los parlamentos nacionales de los países candidatos a la adhesión (%), 1999



¹ Documento informativo *Women in Politics in the Council of Europe Member States* («Las mujeres en la política en los Estados miembros del Consejo de Europa»), Consejo de Europa, doc. EG (99)5rev. de diciembre de 1999.

