



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 2 de marzo de 2009
(OR. en)**

7017/09

SOC 151

NOTA DE TRANSMISIÓN

Emisor: Por el Secretario General de la Comisión Europea,
Sr. D. Jordi AYET PUIGARNAU, Director

Fecha de recepción: 2 de marzo de 2009

Destinatario: Sr. D. Javier SOLANA, Secretario General / Alto Representante

Asunto: Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al
Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones
- Igualdad entre mujeres y hombres - 2009

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento de la Comisión – COM(2009) 77 final.

Adj.: COM(2009) 77 final



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 27.2.2009
COM(2009) 77 final

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

Igualdad entre mujeres y hombres — 2009

{SEC(2009) 165}

ÍNDICE

1.	Introducción.....	3
2.	Principales avances.....	4
2.1.	Diferencias entre mujeres y hombres.....	4
2.2.	Evolución política y legislativa	6
3.	Retos y orientaciones estratégicas	8
3.1.	Fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades privadas y familiares entre las mujeres y los hombres.....	8
3.2.	Enfrentarse a los estereotipos sexistas para permitir que las mujeres y los hombres puedan aprovechar al máximo sus capacidades	9
3.3.	Fomentar un acceso equitativo de las mujeres y los hombres a los puestos decisorios	10
3.4.	Crear una mayor conciencia y comprensión de la igualdad entre sexos.....	11
4.	Conclusiones.....	11

1. INTRODUCCIÓN

A petición del Consejo Europeo, la Comisión Europea informa cada año sobre el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres y presenta los desafíos y las prioridades para el futuro. El año 2008 representó el punto medio del plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres, que confirma el compromiso de la Comisión con el fomento de la igualdad entre sexos. Los Estados miembros reflejaron ese compromiso en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género. Los esfuerzos compartidos han dado resultados positivos, sobre todo por lo que se refiere al empleo femenino, pero los avances generales aún son demasiado lentos en la mayoría de los sectores y la igualdad entre mujeres y hombres está lejos de ser una realidad. Se han incorporado más mujeres al mercado laboral, aproximándose a los objetivos de Lisboa, pero el objetivo de cantidad («más puestos de trabajo») no se ha visto correspondido por el de calidad («mejores puestos de trabajo»). Las mujeres aún trabajan más a tiempo parcial que los hombres; abundan más en los trabajos y sectores menos valorados; por término medio están peor pagadas que los hombres, y ocupan un número menor de puestos de responsabilidad.

Este informe se adopta en el contexto de una desaceleración económica global¹ relacionada con la crisis financiera, con repercusiones negativas para el crecimiento y el empleo en la UE. Para hacer frente a la recesión económica será más necesario que nunca invertir en capital humano y en infraestructura social, permitiendo que tanto las mujeres como los hombres puedan desplegar plenamente su potencial. En su Agenda Social Renovada², la Comisión reforzó su compromiso de crear más y mejores puestos de trabajo en el marco de la estrategia europea para el crecimiento y el empleo. La igualdad entre mujeres y hombres es un factor clave para el éxito de esta estrategia y una contribución necesaria para enfrentarse a la falta de mano de obra y a las nuevas necesidades de formación³. Actualmente, las mujeres representan cerca del 60 % de todos los licenciados universitarios en la UE, pero su proporción en los sectores científico y tecnológico sigue siendo baja. Sin embargo, subsisten obstáculos que impiden a las mujeres desarrollar al máximo su capacidad y acceder a los empleos y puestos para los que están cualificadas. La dificultad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar es uno de los principales obstáculos al empleo de las mujeres y al desarrollo de su carrera. La persistencia de estereotipos sexistas restringe las opciones de estudios y carreras de las mujeres y de los hombres, lo que conduce a un mercado laboral segregado por motivos de género. Asimismo, es probable que la desaceleración económica afecte más a las mujeres que a los hombres, porque ellas ocupan con mayor frecuencia trabajos precarios.

Este informe trata de los retos y las respuestas políticas para suprimir los obstáculos a la participación plena de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. También aborda la importancia de corregir los desequilibrios de género en la toma de decisiones, sobre todo porque 2009 verá cambios importantes en la composición de las estructuras decisorias de la UE, como el Parlamento Europeo y la Comisión. Aunque la desaceleración económica haya cambiado el contexto, es importante

¹ COM(2008) 800.

² COM(2008) 412.

³ COM(2008) 868.

seguir reforzando las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Decenios de esfuerzos compartidos no solo han mejorado la situación y los derechos de las mujeres, sino que también han apoyado el desarrollo económico y social de nuestras sociedades.

2. PRINCIPALES AVANCES

2.1. Diferencias entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres no es solo un objetivo en sí mismo: también es una condición previa para cumplir los objetivos globales de la UE para el crecimiento, el empleo y la cohesión social. La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral supone tanto una garantía para su independencia económica como una contribución sustancial al desarrollo económico y a la permanencia de los sistemas de protección social. Dado que las mujeres abundan en los trabajos precarios basados en contratos a corto plazo, es probable que les afecte más la desaceleración del mercado laboral. Es crucial seguir incorporando la igualdad de género al conjunto de las políticas sociales y de empleo, incluidos los acuerdos de flexiguridad, y proseguir los esfuerzos para suprimir los obstáculos a la participación plena de las mujeres y los hombres en el mercado laboral.

El **empleo femenino** en la UE se acerca ahora al objetivo de Lisboa del 60 % antes de 2010, pues ha aumentado del 51,1 % en 1997 al 58,3 % en 2007. No obstante, subsisten diferencias importantes entre los Estados miembros, con cifras que varían del 36,9 % al 73,2 %. La diferencia media en la tasa de empleo de mujeres y hombres se reduce, y cayó de 17,1 puntos porcentuales en 2000 a 14,2 en 2007. Pero si se compara la **tasa de empleo de mujeres y hombres que tienen a su cargo niños** menores de 12 años, esta diferencia casi se duplica. La tasa de empleo femenino cae 12,4 puntos cuando hay niños a cargo, mientras que la masculina se incrementa en 7,3 puntos, lo que refleja la distribución desigual de las responsabilidades, así como la falta de instalaciones para el cuidado de la infancia y de políticas de equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En 2007, el porcentaje de trabajadoras **a tiempo parcial** fue del 31,2 %: cuatro veces mayor que el de trabajadores. El **reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares** hace que más mujeres que hombres deban optar por el trabajo a tiempo parcial y demás acuerdos de trabajo flexible, aunque estos también puedan reflejar preferencias personales. En la UE, más de 6 millones de mujeres de entre 25 y 49 años están obligadas a no trabajar o a hacerlo solo a tiempo parcial debido a las responsabilidades familiares⁴.

Es fundamental que haya una mayor reconciliación de la vida laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres, no solo para lograr la igualdad entre sexos, sino también para alcanzar los objetivos de Lisboa. Desarrollar instalaciones asequibles y de calidad para el cuidado de la infancia es vital para que los dos padres puedan combinar la vida laboral con la familiar. Aún queda mucho por hacer para cumplir los objetivos propuestos por los Estados miembros para desarrollar instalaciones de

⁴ Encuesta de población activa, Eurostat, 2006.

cuidado de la infancia (los llamados objetivos de Barcelona⁵) y lograr niveles satisfactorios de dicho cuidado, sobre todo para los menores de 3 años. Las políticas de reconciliación de la vida laboral y familiar también son importantes para responder al desafío demográfico. Los Estados miembros con mayores índices de natalidad también son los que más han hecho para aumentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los padres y los que tienen una tasa elevada de empleo femenino.

Las mujeres también han hecho progresos en **educación**: consiguieron el 58,9 % de los títulos universitarios de la UE en 2006 (el 56,7 % en 2004). Sin embargo, subsisten diferencias entre sexos por lo que se refiere a la rama de estudio, sobre todo en ingeniería (18 % de licenciadas) e informática (20 %), mientras que las mujeres predominan en empresariales, administración y Derecho (60 %). Las mujeres aún quedan por detrás de los hombres en la utilización de las nuevas tecnologías, y tienen dificultades para acceder a los trabajos más especializados relacionados con las TIC.

El alto nivel de educación de las mujeres no se refleja directamente en los puestos que consiguen en el mercado laboral. Las mujeres trabajan sobre todo en sectores y profesiones «femeninas» y permanecen en categorías laborales más bajas con menos acceso a los mejores puestos. En la mayor parte de los Estados miembros se ha mantenido casi inalterada la **segregación profesional y sectorial** durante los últimos años, lo que indica que el aumento del empleo femenino ha tenido lugar en sectores dominados ya por las mujeres. Un mejor equilibrio entre mujeres y hombres en la educación y en el mundo del trabajo podría contribuir a cubrir futuras cualificaciones y necesidades del mercado laboral.

Otra consecuencia de la segregación de género en el mercado laboral es la persistencia de la **diferencia de retribución** entre sexos (una media del 17,4 % en la UE⁶), debida en parte a que las mujeres se concentran en trabajos y empleos menos considerados que los de los hombres. Al ser más probable que las mujeres trabajen por horas e interrumpan su carrera por motivos familiares, se enfrentan a consecuencias negativas en cuanto a su salario, el desarrollo de su carrera y los derechos de pensión acumulados. Esto también tiene consecuencias en el riesgo de pobreza, sobre todo para las familias monoparentales, en su mayoría a cargo de mujeres (tasa de riesgo de pobreza del 32 %), y las mujeres mayores de 65 años (tasa de riesgo de pobreza del 21 %, es decir, 5 puntos más que para los hombres). Las mujeres también corren más riesgo de desempleo, pues están expuestas con más frecuencia que los hombres a contratos temporales (el 15 % contra el 13,9 %).

A pesar de que cada vez hay más mujeres altamente cualificadas y de que su participación en el mercado laboral va en aumento, aún son muchos más los hombres en puestos de responsabilidad en la política y la empresa, sobre todo al más alto

⁵ En marzo de 2002, el Consejo Europeo reunido en Barcelona pidió a los Estados miembros «suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños y en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, esforzarse en prestar para 2010 servicios de cuidado de niños al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de 3 años».

⁶ Eurostat, 2007 (cifras basadas en una nueva fuente armonizada de la UE): anexo estadístico SEC(2009) xxx.

nivel. El número de **ejecutivas**⁷ en la UE se ha mantenido estable en los últimos años, con un promedio del 30 %, y la cifra es aun más baja en una mayoría de Estados miembros. La proporción de directoras de las principales empresas que cotizan en bolsa es del 3 % en toda la UE, y solo uno de cada diez miembros de su consejo de administración es mujer. No hay ninguna gobernadora en los bancos centrales nacionales de la UE, y las mujeres solo son un 16 % en los principales órganos rectores de esos organismos. Es una paradoja cuando las estudiantes superan en número a los estudiantes en ciencias empresariales, administración y Derecho.

En política hubo avances positivos en la mayoría de países de la UE durante el pasado decenio, pero el progreso es lento y las cifras globales siguen siendo bajas. La media de **diputadas en los parlamentos nacionales** aumentó del 16 % al 24 % entre 1997 y 2008, pero las cifras nacionales oscilan entre el 9 % y el 46 %. Once Estados miembros están por encima del 30 %, que se considera el mínimo necesario para que las mujeres ejerzan una influencia significativa en política. En los gobiernos nacionales, uno de cada cuatro **ministros** es mujer, pero las variaciones entre los Estados miembros van del 0 % al 60 %. Ha habido cierto progreso en las **instituciones europeas**, pero las mujeres siguen infrarrepresentadas en los puestos superiores. Solo tres de cada diez miembros del Parlamento Europeo son mujeres.

2.2. Evolución política y legislativa

En 2008, una de las principales iniciativas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres fue la adopción por la Comisión Europea de varias medidas destinadas a **mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar**⁸. Una propuesta se dirige a modificar la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protección de la maternidad⁹. Las principales modificaciones propuestas incluyen el aumento del permiso por maternidad mínimo de 14 a 18 semanas, en principio sin pérdida de ingresos. La Comisión también propuso consolidar las disposiciones de la Directiva 86/613/CEE¹⁰ para los trabajadores por cuenta propia y sus cónyuges colaboradores en la empresa familiar. Un informe de la Comisión¹¹ volvió a examinar los avances realizados en el desarrollo de instalaciones de cuidado de la infancia en los Estados miembros, y concluyó que en 2010 la mayoría de ellos no cumplirán los objetivos de Barcelona.

Tras una consulta en dos etapas puesta en marcha por la Comisión, **los interlocutores sociales han empezado a negociar sobre excedencias por motivos familiares** distintas del permiso por maternidad. La cooperación entre los Estados miembros continuó en la **Alianza Europea a favor de las Familias**, que proporciona una plataforma a escala de la UE para que los Estados miembros debatan sobre las políticas familiares y la reconciliación entre la vida laboral y la familiar. La mayoría de los Estados miembros han reconocido la importancia de estas políticas de reconciliación para responder a los retos económicos y demográficos. Se han introducido varias medidas, como una mayor disponibilidad de servicios de cuidado de la infancia (en Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido), mejores acuerdos de

⁷ Directoras, directoras ejecutivas y gerentes de pequeñas empresas.

⁸ COM(2008) 635.

⁹ COM(2008) 637.

¹⁰ COM(2008) 636.

¹¹ COM(2008) 638.

excedencia, sobre todo para los padres (en Alemania, Grecia, España, Lituania y Suecia), y la toma de conciencia del papel del padre (en Eslovenia).

La Comisión siguió recogiendo datos comparables en la UE sobre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones, y un informe reciente confirmó que las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas a pesar de ciertos avances positivos¹². Varios Estados miembros han tomado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en los puestos directivos (como Dinamarca, España, Francia, Chipre, Austria, Polonia, Portugal y Finlandia). En 2008 se puso en marcha una **red de la UE para promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad económica y política** a modo de plataforma de intercambio de buenas prácticas entre las redes existentes en la UE.

Una participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas fue un tema prioritario de la Presidencia eslovena, dentro del seguimiento de la Plataforma de Acción de Pekín. En junio de 2008, el Consejo de Ministros adoptó conclusiones sobre las mujeres en la toma de decisiones políticas y sobre la eliminación de los **estereotipos sexistas** en la sociedad; este fue un tema prioritario del programa de la troica presidencial (Alemania, Portugal y Eslovenia). A finales de 2007, la Comisión puso en marcha una iniciativa de formación y concienciación para informar a las empresas, sobre todo a las PYME, de los beneficios de enfrentarse a los estereotipos sexistas. También llevó a cabo una campaña para atraer a las jóvenes y mantener a las mujeres en profesiones relacionadas con las TIC.

La legislación de la UE sobre la **igualdad de trato** entre mujeres y hombres también está contribuyendo a avanzar en este ámbito. En 2008, la Comisión supervisó estrechamente la aplicación de las Directivas 2002/73/CE¹³ y 2004/113/CE¹⁴, y tomó las medidas necesarias para verificar su transposición puntual y correcta en los Estados miembros. La Comisión inició procedimientos de infracción contra varios Estados miembros por transposición incorrecta de la Directiva 2002/73/CE, y veinte procedimientos siguen abiertos. En cuanto a la Directiva 2004/113/CE, se iniciaron procedimientos de infracción por falta de comunicación de las medidas de transposición contra doce Estados miembros, siete de los cuales aún estaban abiertos a finales de 2008.

La Comisión también reexamina la adecuación de la legislación actual de la UE sobre **igualdad de salario** para abordar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, conforme a la Comunicación de 2007¹⁵, y ha puesto en marcha una campaña para aumentar la conciencia sobre esta diferencia de retribución. Varios Estados miembros han abordado la diferencia de retribución entre mujeres y hombres mediante iniciativas específicas, como el Reino Unido (deber de integrar la dimensión de género en los poderes públicos y Women and Work Commission), Francia (inclusión en la negociación salarial de los interlocutores sociales), Finlandia

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

¹³ Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

¹⁴ Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

¹⁵ COM(2007) 424.

(estrategia nacional de igualdad de retribución) Suecia (plan de acción anual obligatorio en favor de la igualdad de retribución en todas las empresas de diez empleados o más) y Bélgica (comunicación e introducción anuales de sistemas de evaluación de trabajo que integren la dimensión de género).

El **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** está en curso de creación. Cuando empiece a funcionar facilitará una asistencia técnica nueva a las instituciones comunitarias y a los Estados miembros.

3. RETOS Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

El desafío global es hallar respuestas eficientes y sostenibles a la desaceleración económica y reducir sus múltiples consecuencias a corto y largo plazo, incluido en el mercado laboral. El empleo femenino ha sido una importante fuerza impulsora del mercado laboral de la UE desde que se lanzó la estrategia de Lisboa. Por tanto, la igualdad entre sexos debe integrarse en las respuestas dadas a estos retos, porque pueden afectar de forma diferente a las mujeres y los hombres. Las políticas de igualdad entre sexos han demostrado ser respuestas eficaces a estos retos, y los Estados miembros deben seguir invirtiendo en un mejor uso de las cualificaciones y los recursos tanto de las mujeres como de los hombres, incluido el refuerzo de la dimensión de género en las políticas de flexiguridad.

La persistencia de desequilibrios entre mujeres y hombres confirman la importancia de suprimir los obstáculos a la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. Es importante combatir los arraigados estereotipos sexistas que marcan los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad e influyen sobre la distribución del trabajo remunerado y no remunerado según el sexo. El reparto desigual de las responsabilidades familiares puede inducir a las mujeres a optar más que los hombres por acuerdos de trabajo flexible e interrumpir su carrera profesional, lo que puede tener un impacto negativo en su desarrollo profesional, sus ingresos, sus derechos de pensión y su independencia económica. Así pues, las políticas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral deben tener un enfoque integrado, que incluya estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres.

Los estereotipos sexistas y las dificultades para equilibrar la vida laboral y familiar, junto con las prácticas y estructuras discriminatorias visibles e invisibles, también obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y de liderazgo. Las políticas dirigidas a fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos y puestos decisorios necesitan, pues, ser polifacéticas y abordar las principales causas del problema. Se resumen a continuación las áreas en las que la acción es necesaria.

3.1. Fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades privadas y familiares entre las mujeres y los hombres

Las políticas de reconciliación entre la vida laboral y familiar son respuestas clave a retos económicos y demográficos a largo plazo, por lo que deben reforzarse para estimular el crecimiento. Un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto

para las mujeres como para los hombres exige un reparto más equitativo del tiempo dedicado al trabajo remunerado y sin remunerar. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las responsabilidades domésticas y familiares. Las medidas de reconciliación laboral y familiar deben dirigirse también a los hombres, pues la promoción de la igualdad entre sexos significa cambios y nuevas oportunidades para ambos.

- Desarrollar servicios para cuidar a niños y personas dependientes que sean asequibles, accesibles y de calidad permitirá que más mujeres puedan entrar y permanecer en el mercado laboral y facilitará el equilibrio laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres. Deberá utilizarse todo el potencial de los Fondos Estructurales y del FEADER¹⁶ para financiar la calidad de estos servicios.
- Las políticas de reconciliación laboral y familiar deben permitir las opciones individuales de las mujeres y los hombres por lo que se refiere a los acuerdos sobre trabajo flexible y las excedencias. Medidas tales como los permisos de paternidad deberían estimular a los hombres a compartir de forma equitativa con las mujeres sus responsabilidades parentales y de cuidados.
- Deben aplicarse políticas de reconciliación laboral y familiar a todos niveles en el lugar de trabajo, de modo que el reparto más equitativo del tiempo de las mujeres y los hombres se convierta en la norma, y que mejore la actitud ante la necesidad de las mujeres y de los hombres de equilibrar la vida laboral y la familiar.
- Los legisladores deben adoptar prontamente las propuestas que modifican las directivas¹⁷ sobre la protección de la maternidad y los derechos de las mujeres autónomas, pues representan una contribución concreta a la mejora del equilibrio entre la vida laboral y familiar en la UE.

3.2. Enfrentarse a los estereotipos sexistas para permitir que las mujeres y los hombres puedan aprovechar al máximo sus capacidades

Los estereotipos sexistas son actitudes culturales y sociales que consideran que tradicionalmente existen roles y funciones «masculinos» o «femeninos», lo que puede influir en las opciones de estudio y trabajo de las mujeres y los hombres y generar un mercado laboral segregado en función del sexo. Estos estereotipos influyen en la distribución desigual del tiempo de trabajo, los ingresos y las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres; también representan obstáculos al desarrollo profesional y al acceso de las mujeres a los puestos decisorios. Así, luchar contra los estereotipos sexistas significa ir a las causas profundas de los desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

- La infancia y la juventud necesitan modelos no sexistas sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. Las prácticas y actitudes discriminatorias deben retirarse del material y los métodos educativos, de la enseñanza y de la orientación profesional.

¹⁶ Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

¹⁷ Véanse las notas 9 y 10 a pie de página.

- La formación y la concienciación en el lugar de trabajo pueden eliminar los prejuicios sexistas y cambiar así una estructura laboral basada en un estereotipo tradicional de los roles y las capacidades de las mujeres y los hombres, incluyendo las actitudes hacia las mujeres en puestos de liderazgo.
- Los medios de difusión, incluida la industria publicitaria, deben decidirse a transmitir imágenes y contenidos no sexistas, en particular sobre las mujeres que ocupan puestos decisorios.

3.3. Fomentar un acceso equitativo de las mujeres y los hombres a los puestos decisorios

Una participación equitativa de las mujeres y los hombres en los procesos decisorios es una necesidad democrática y económica. En la situación económica actual, aún es más importante movilizar a todos los talentos. Estos no son tiempos para perder cualificaciones y potencial de producción a causa de ideas obsoletas sobre el rol de las mujeres y los hombres y su capacidad de liderazgo. Varios estudios¹⁸ muestran una relación directa entre la participación de las mujeres en la gestión, por un lado, y el rendimiento financiero y organizativo, por otro. Invertir en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y la gestión puede mejorar la gobernanza y la rentabilidad.

- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones requiere un compromiso y una participación más firme a todos los niveles: gobiernos, administraciones regionales y locales, partidos políticos, interlocutores sociales, administradores de empresas, equipos de recursos humanos, ONG, centros docentes, medios de difusión, mujeres y hombres.
- Una participación equilibrada en la toma de decisiones exige políticas específicas y medidas eficaces, que pueden incluir la acción positiva, planes de igualdad, tutoría y formación específica. Todos los nombramientos, contratos de personal, evaluaciones del trabajo y las competencias, sueldos y ascensos deberían ser transparentes y no sexistas. Es importante trabajar sistemáticamente para luchar contra la discriminación, el acoso psicológico y el acoso sexual.
- Debe mejorarse la recogida, el análisis y la difusión de los datos existentes comparables en toda la UE, desglosados por sexos, a fin de aumentar el control de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones. Son necesarios estudios cuantitativos y cualitativos sobre el resultado de las estrategias introducidas en los Estados miembros, incluyendo las medidas positivas, como cuotas. Debe fomentarse el intercambio y la difusión de las buenas prácticas, incluido el desarrollo de redes de mujeres que desempeñan funciones de liderazgo.
- Los sistemas electorales tienen un impacto en el compromiso y la representación de las mujeres. Hay que animar a los partidos políticos y los parlamentos europeos y nacionales para que, de conformidad con sus responsabilidades respectivas,

¹⁸

Por ejemplo, el informe de Mc Kinsey *Women Matter* (2007), el de Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003) o *Catalyst* (2004).

tomen medidas específicas para implicar a más mujeres y a mejorar la representación equilibrada de ambos sexos en las listas de voto y en los nombramientos de los cargos electos.

3.4. Crear una mayor conciencia y comprensión de la igualdad entre sexos

En los últimos años ha aumentado el compromiso político con la igualdad entre sexos, tanto a escala de la UE como en los Estados miembros. Sin embargo, hay que transformar este compromiso en acción y progreso hacia la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los Estados miembros. Esto requiere que todas las partes conozcan y comprendan los factores que provocan las desigualdades de género, y los mecanismos y las herramientas para reducirlos. Es básico disponer de recursos y estructuras adecuados, y hay que aumentar la capacidad de integrar el factor de la igualdad en el conjunto de las políticas. Una mayor y mejor comunicación contribuiría a sensibilizar a la sociedad y haría que las cuestiones relativas a la igualdad entre las mujeres y los hombres fueran más visibles y comprensibles en todos niveles de la sociedad.

- Introducir el factor de la igualdad en el conjunto de las políticas exige una formación reforzada de los responsables políticos y un mayor desarrollo de sus capacidades para lograr un uso más eficaz de esta herramienta para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.
- Desarrollar estadísticas de género, e indicadores basados en los datos existentes, así como integrar la perspectiva de género en el análisis y el control político, será un apoyo a ese desarrollo de capacidades.
- Un mejor conocimiento y comprensión de los aspectos relativos a la igualdad entre sexos a todos los niveles de la sociedad, incluso mediante actividades de comunicación, aumentará la conciencia de los interesados y del público en general.

4. CONCLUSIONES

Este informe recoge los principales avances registrados en 2008 por la igualdad entre las mujeres y los hombres, y destaca los desafíos del futuro. En este contexto, debe prestarse especial atención a:

- la importancia de reforzar los resultados positivos del compromiso político con la igualdad entre sexos y de garantizar los principios y derechos básicos de todos los ciudadanos mediante la correcta aplicación del Derecho de la UE, y en concreto de la Directiva 2002/73/CE, relativa a la igualdad de trato en el empleo; la Directiva 2004/113/CE, relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, y la Directiva 2006/54/CE, que refunde siete Directivas relativas a la igualdad de trato¹⁹;

¹⁹ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- las dos propuestas de modificación de la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protección de la maternidad, y la Directiva 86/613/CEE, dirigida a los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores en empresas familiares;
- las negociaciones entabladas por los interlocutores sociales para llegar a un acuerdo sobre más permisos por motivos familiares;
- la continuación de los esfuerzos para llegar a los objetivos de Barcelona sobre las instalaciones de cuidado de la infancia, y el desarrollo de otros servicios para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres;
- el apoyo al fomento activo de una representación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones al Parlamento Europeo de 2009 y el nombramiento de mujeres para los puestos políticos al máximo nivel en las instituciones de la Unión Europea.

Teniendo en cuenta la contribución que la igualdad entre sexos puede hacer al crecimiento, al empleo y a la cohesión social, la Comisión invita al Consejo Europeo a exhortar a los Estados miembros a responder cuanto antes a los desafíos citados en el presente informe reafirmando su compromiso de integrar la perspectiva de género en todos los campos políticos, en cooperación con los interlocutores sociales y la sociedad civil.