

ES

ES

ES



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 18.12.2009
COM(2009)694 final

**INFORME 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 — 2010

{SEC(2009) 1706}

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Principales avances	3
2.1.	Desigualdades entre mujeres y hombres	3
2.2.	Evolución política y legislativa.....	6
3.	Retos y orientaciones estratégicas.....	8
3.1.	Refuerzo de la sinergia entre la igualdad de género y el empleo con objeto de estimular la recuperación económica y el crecimiento sostenible	8
3.2.	Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres	9
3.3.	Promoción de la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres	10
3.4.	Prevención y lucha contra la violencia de género	11
3.5.	Materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en acciones y resultados.....	11
4.	Conclusiones	12

1. INTRODUCCIÓN

Cada año, la Comisión Europea informa al Consejo Europeo de Primavera de los logros conseguidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los Estados miembros de la UE y presenta futuros retos y prioridades. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. La UE ha contribuido sustancialmente a la promoción de la mujer, así como a la mejora de la vida de las mujeres y los hombres por medio de un corpus legislativo considerable sobre la igualdad de trato y la integración explícita de la perspectiva de género en las políticas y los instrumentos de la UE. Aunque se constata una tendencia positiva hacia una sociedad y un mercado laboral con mayor igualdad entre mujeres y hombres, persisten todavía desigualdades entre hombres y mujeres, generalmente en perjuicio de la mujer. La actual crisis económica ha hecho que surja la inquietud por que los logros en materia de igualdad entre mujeres y hombres estén en peligro, y por que los efectos de la recesión ejerzan una considerable presión sobre la mujer. La desaceleración se podría utilizar como motivo para limitar o eliminar medidas de igualdad entre mujeres y hombres; el análisis de los planes nacionales para afrontar la crisis confirman este riesgo. Sin embargo, estos tiempos de crisis ofrecen una oportunidad única para el cambio, ya que la igualdad entre mujeres y hombres es una condición previa para el crecimiento sostenible, el empleo, la competitividad y la cohesión social. Los responsables de la toma de decisiones tienen la oportunidad de aplicar políticas que favorezcan una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el futuro, tanto en la sociedad como en el mercado de trabajo.

Aunque el contexto económico y social haya cambiado, la crisis no ha hecho que varíen los retos subyacentes, como un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo, la sostenibilidad y adecuación de la protección social o el envejecimiento de la sociedad. Aunque las políticas de igualdad entre mujeres y hombres forman parte de la respuesta a estos retos, la crisis ha reforzado la necesidad de que se demuestre su rentabilidad.

En 2010 la Comisión Europea renovará su compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres adoptando una estrategia de igualdad de género para sustituir el actual Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres. También se actualizará la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, y es importante que la igualdad entre mujeres y hombres quede consolidada en la estrategia de la UE para 2020. El año 2010 es también el Año Europeo dedicado a combatir la pobreza y la exclusión social, que pondrá de manifiesto la necesidad de unas medidas más eficaces dirigidas a la inclusión de los grupos vulnerables. Es también el décimoquinto aniversario de la Plataforma de Acción de Pekín, durante el que se evaluará el progreso logrado en los distintos ámbitos de acción. Esto ofrece la posibilidad de crear una fuerte sinergia entre las diferentes estrategias que deberán revisarse en 2010.

2. PRINCIPALES AVANCES

2.1. Desigualdades entre mujeres y hombres

La lucha contra las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad constituye un reto a largo plazo, puesto que implica cambios

estructurales y de comportamiento, así como una nueva definición de los papeles que desempeñan mujeres y hombres. El avance es lento, y los desequilibrios entre mujeres y hombres persisten por lo que se refiere a las tasas de empleo, el nivel de las retribuciones, el tiempo de trabajo, los puestos de responsabilidad, la proporción de cuidados y tareas del hogar de cada uno y el riesgo de pobreza.

La **creciente participación de las mujeres** en el mercado de trabajo es una evolución positiva que supone una importante contribución al crecimiento económico de la UE y equivale a una cuarta parte del crecimiento económico anual desde 1995¹. En el último decenio, la tasa de empleo femenino ha experimentado un incremento de 7,1 puntos porcentuales, alcanzando en 2008 un 59,1 %, una cifra cercana al objetivo de 60 % para 2010 establecido en la Agenda de Lisboa, aunque este porcentaje varía entre Estados miembros, desde menos de un 40 % hasta más de un 70 %. El desequilibrio medio de las tasas de empleo de mujeres y hombres se redujo hasta alcanzar los 13,7 puntos porcentuales en 2008, desde los 18,2 puntos de 1998.

Sin embargo, la **crisis económica**, con sus graves repercusiones en las cifras relativas al mercado de trabajo y el empleo, ha interrumpido esta tendencia positiva. Entre mayo de 2008 y septiembre de 2009, el índice de desempleo a escala de la UE aumentó con mayor rapidez para los hombres (de 6,4 % a 9,3 %) que para las mujeres (de 7,4 % a 9 %). La crisis ha golpeado duramente los sectores de la industria y la construcción, con presencia predominantemente masculina. Sin embargo, en los últimos meses los índices de desempleo de hombres y mujeres han aumentado al mismo ritmo, reflejando, posiblemente, la extensión de la crisis a otros sectores con una presencia más equilibrada entre mujeres y hombres que en los sectores afectados en primera instancia. Además, en una docena de Estados miembros, el desempleo sigue siendo más elevado entre las mujeres. Finalmente, puesto que los empleos ocupados por mujeres se concentran en el sector público, estas podrían verse desproporcionadamente afectadas por las pérdidas de puestos de trabajo a raíz de los recortes en el presupuesto.

De la experiencia adquirida en crisis anteriores se deriva que, generalmente, el empleo de los hombres se recupera más rápidamente que el de las mujeres². Entre las personas que han perdido su empleo, **las mujeres corren mayor riesgo de no encontrar otro trabajo**. Centrarse en la evolución de la tasa de desempleo durante la recesión es importante, pero puede ocultar otras tendencias menos visibles, incluida la sobrerrepresentación de la mujer entre las personas no activas (las mujeres representan más de dos tercios de los 63 millones de personas no activas de entre 25 y 64 años que hay en la UE) o entre las personas desempleadas a tiempo parcial (personas que trabajan a tiempo parcial, pero que querrían trabajar más horas) que no están necesariamente registradas como desempleadas.

Las mujeres tienen mayores probabilidades de **sufrir una posición de desventaja en el mercado de trabajo** debido a, por ejemplo, una mayor incidencia de contratos

¹ OCDE (2008) *Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women* (Género y desarrollo sostenible. Potenciar al máximo el papel económico, social y medioambiental de las mujeres).

² Smith, M. (2009) *Analysis Note: Gender equality and recession* (Nota analítica: igualdad de género y recesión), EGGE.

precarios, trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria y unas disparidades salariales persistentes (en 2007 la media en la UE fue del 17,6 %), con las consiguientes repercusiones sobre los ingresos a lo largo de su carrera laboral, la protección social y las pensiones, y, en consecuencia, un índice más elevado de riesgo de pobreza, especialmente después de la jubilación. En 2007, el índice de riesgo de pobreza fue más elevado para las mujeres (un 17 %) que para los hombres (un 15 %) y este desequilibrio fue especialmente elevado en relación con las personas de más edad (el 22 % de mujeres en comparación con el 17 % de hombres) y las familias monoparentales (un 34 %). La situación de las personas con múltiples desventajas es especialmente difícil. Por último, la pérdida de ingresos (derivada de la pérdida de empleos) afectará en mayor medida a los hogares de los países en los que el modelo familiar del «varón sostén de la familia» sigue siendo predominante, subrayando la necesidad de dar más apoyo al modelo en el que los dos miembros de la pareja trabajan.

Más allá de la actual crisis económica y sus repercusiones para los hombres y las mujeres, es necesario considerar los **retos a largo plazo** relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Si bien el nivel de formación de las mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años y, actualmente, hay más mujeres que hombres obtienen un título universitario (un 59 % de tituladas en todas las materias en la UE en 2006), las mujeres siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados y a menudo peor remunerados (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan menos puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad. La falta de servicios asistenciales para las personas dependientes (niños, discapacitados o personas de edad avanzada), de sistemas de permiso adecuados y fórmulas de trabajo flexible para ambos padres impiden con frecuencia que las mujeres participen en el mercado de trabajo o que trabajen a tiempo completo. En 2008, el 31,1 % de las mujeres en el mercado laboral trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 7,9 % de los hombres. Si se tiene en cuenta la tasa de empleo en términos de equivalentes a tiempo completo, el desequilibrio entre hombres y mujeres solo ha experimentado una ligera reducción desde 2003, y, en nueve Estados miembros, incluso ha aumentado.

Las mujeres con niños a cargo trabajan menos (-11,5 puntos porcentuales en la tasa de empleo) que las mujeres sin niños a cargo, mientras que los hombres con niños a cargo trabajan más que los que no los tienen (+6,8 puntos). Esta fuerte influencia de la responsabilidad parental en la participación en el empleo está vinculada al papel tradicional de mujeres y hombres y a la **falta de servicios de guardería** en muchos Estados miembros. A pesar de que en los últimos años los servicios de atención a la infancia han aumentado, de acuerdo con los objetivos europeos³, en muchos países el número de instalaciones sigue estando por debajo de estos objetivos, especialmente por lo que se refiere a los niños menores de tres años. El cuidado de **otras personas dependientes** también influye significativamente en la posibilidad que tienen mujeres y hombres de permanecer en el mercado de trabajo, un reto agravado por el envejecimiento de la población. En 2005, más de 20 millones de europeos de entre

³ En 2002, el Consejo Europeo 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».

15 y 64 años de edad (12,8 millones de mujeres y 7,6 millones de hombres) se encargaban de cuidar a personas adultas dependientes. Esta responsabilidad de cuidar a otros desempeña un papel en la baja de empleo de las mujeres entre 55 y 64 años de edad (36,8 % en 2008, 18,2 puntos más bajo que el índice correspondiente a los hombres). La ausencia de unas medidas adecuadas para conciliar el empleo y la vida privada también puede influir en la decisión de mujeres y hombres de no tener descendencia o de tener menos hijos, lo que supone un problema en relación con el envejecimiento de la población y la oferta de mano de obra en el futuro, y, por tanto, el crecimiento económico. Los países en los que las condiciones en materia de atención a la infancia, permisos parentales y sistemas de trabajo flexible son favorables, la tasa de empleo de las mujeres y el índice de natalidad son más elevados.

Si bien en los últimos años ha aumentado el número de mujeres que participan en la **toma de decisiones** o que han sido nombradas en puestos de responsabilidad política en la UE, el poder político y económico sigue firmemente en manos de los hombres. En la UE, por término medio, solo uno de cada cuatro miembros de los parlamentos nacionales y de los ministros de los gobiernos nacionales es una mujer, aunque la situación varía entre los Estados miembros. La situación mejoró ligeramente tras las elecciones de 2009 al Parlamento Europeo, donde el porcentaje de mujeres aumentó del 31 % al 35 %. En el sector económico, las cifras son menos positivas y, por ejemplo, solo uno de cada diez miembros de los consejos de administración de las empresas europeas de primer orden, y un 3 % entre los directores de estos consejos, son mujeres.

2.2. Evolución política y legislativa

El año 2009 ha estado marcado por el impacto de la crisis económica y financiera mundial en la economía real y en los mercados de trabajo. A finales de 2008, la UE adoptó un plan europeo de recuperación⁴ que incluía medidas dirigidas a mantener a mujeres y hombres en el mercado de trabajo. En la cumbre sobre el Empleo de mayo de 2009 se abordaron el impacto de la crisis y las respuestas políticas adecuadas. La Comisión propuso «Un compromiso compartido en favor del empleo»⁵, que tenía como finalidad limitar el impacto social de la crisis y reconocía la necesidad de reforzar la igualdad entre mujeres y hombres en respuesta a la crisis. Un reciente análisis de las respuestas nacionales a la crisis confirma el riesgo que conlleva debilitar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres o reducir los presupuestos asignados a las mismas⁶. Se han retirado o se han retrasado algunas medidas de igualdad entre mujeres y hombres, y los posibles futuros recortes en los presupuestos públicos pueden repercutir negativamente sobre el empleo de las mujeres y el fomento de la igualdad. No obstante, también se han observado buenas prácticas en algunos Estados miembros, que han introducido programas de apoyo al sector asistencial⁷.

⁴ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf.

⁵ COM(2009) 257 final.

⁶ Smith M. y Villa P., (2009) *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States* (Igualdad de género, políticas de empleo y la crisis en los Estados miembros de la UE), EGGE.

⁷ Ídem.

El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres adoptó un dictamen sobre la perspectiva de género en la respuesta a la crisis económica y financiera⁸, que contiene recomendaciones en relación con la integración de la perspectiva de género de las medidas de recuperación y la Estrategia de la UE para 2020.

Bajo la Presidencia sueca, el Consejo adoptó conclusiones⁹ en relación con la importante contribución que pueden aportar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el crecimiento económico, el empleo y la inclusión social, así como la necesidad de reforzar la dimensión de género en la Estrategia de la UE para 2020.. El Consejo también adoptó conclusiones¹⁰ sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing sobre la base de un informe preparado por la Presidencia de la UE.

El Consejo logró un acuerdo político sobre la propuesta de Directiva por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre permiso parental celebrado por los interlocutores sociales europeos¹¹. En el se incrementa el periodo del permiso parental, se declara intransferible parte del mismo, a fin de animar al padre a aprovechar esta oportunidad con mayor frecuencia y se establece el derecho de solicitar trabajar a tiempo parcial durante un tiempo determinado una vez finalizado el permiso parental. El Consejo también alcanzó un acuerdo político con vistas a una posición común sobre la propuesta de revisión de la Directiva relativa a la igualdad de trato de los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores¹², aunque todavía debe acordarse un texto conjunto del Parlamento Europeo y del Consejo al respecto, mientras que los legisladores de la UE debaten actualmente la propuesta de revisión de la Directiva sobre el permiso de maternidad¹³. La Comisión adoptó un informe sobre la aplicación de la Directiva 2002/73/CE 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 trabajo¹⁴. Aunque se ha avanzado en la aplicación de la Directiva, determinados Estados miembros aún deben esforzarse por lograr una transposición correcta.

La Comisión adoptó una propuesta de decisión marco del Consejo relativa a la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos, y a la protección de las víctimas¹⁵. El año 2009 fue también el primer año de la aplicación de las «Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas», que proporcionan una guía sobre las estrategias que deben aplicar los Estados miembros y la UE en su acción exterior para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y perseguir a los autores de estos actos violentos.

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

⁹ Documento del Consejo 15488/09.

¹⁰ Documento del Consejo 15992/09.

¹¹ COM(2009) 410.

¹² COM(2008) 636.

¹³ COM(2008) 600/4.

¹⁴ COM(2009) 409.

¹⁵ COM(2009) 136 final.

3. RETOS Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

La igualdad entre mujeres y hombres no es solo una cuestión de diversidad y justicia social, sino que es también una condición previa para lograr los objetivos en materia de crecimiento sostenible, empleo, competitividad y cohesión social. La rentabilidad de la inversión en políticas de igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, la contribución de las mujeres al PIB, los ingresos fiscales y unos índices de natalidad sostenibles¹⁶. Es importante que la igualdad de género siga siendo un elemento clave de la Estrategia de la UE para 2020, ya que la igualdad entre mujeres y hombres ha demostrado ser una solución sostenible para antiguos y nuevos retos. Por tanto, las políticas de igualdad entre mujeres y hombres se deben considerar como una inversión a largo plazo, no como un coste a corto plazo.

Las respuestas políticas a la recesión representan una oportunidad, pero también una posible amenaza para el empleo de las mujeres y la igualdad de género. Existe el riesgo de que la actual recesión retrase los avances, o incluso suponga una vuelta atrás, con consecuencias a largo plazo para la sostenibilidad de la economía y los sistemas de protección social, la inclusión social y la demografía.

Unas políticas eficaces en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que apoyen la recuperación y creen una economía más fuerte para el futuro, deben considerarse como parte de la solución a la actual crisis. Las bases para una recuperación sostenible y unas finanzas públicas saneadas son unas reformas estructurales dirigidas a lograr una mayor participación en la vida activa¹⁷. Se ha demostrado que la inversión en medidas para el empleo y la independencia económica de las mujeres, así como en medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada tanto de las mujeres como de los hombres resulta rentable en términos de desarrollo social y económico¹⁸.

3.1. Refuerzo de la sinergia entre la igualdad de género y el empleo con objeto de estimular la recuperación económica y el crecimiento sostenible

La eliminación de las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres por medio de las políticas de igualdad de género puede considerarse un factor que estimula el crecimiento en lugar de un coste para la sociedad. La igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral permite que los Estados miembros puedan aprovechar el potencial de toda la mano de obra, especialmente con vistas a los futuros déficits de cualificación. También contribuirá al éxito de las reformas en las políticas de empleo, incluidas las estrategias de flexiguridad.

- Los esfuerzos para eliminar las desigualdades de género en el ámbito del empleo deben continuarse e intensificarse como parte de la nueva estrategia para el crecimiento y el empleo que se adoptará en 2010, a fin de reducir de forma significativa los desequilibrios en términos de empleo, retribución y participación

¹⁶ Smith, M. y Bettio, F. (2008) *Analysis Note: The economic case for gender equality* (Nota analítica: el argumento económico a favor de la igualdad de género), EGGE.

¹⁷ Documento del Consejo 16214/09.

¹⁸ Löfgren, A. (2009).

en la toma de decisiones, proporcionando mejores puestos de trabajo y reduciendo la segregación del mercado de trabajo y el riesgo de pobreza.

- La reducción de las disparidades salariales entre hombres y mujeres atacando las causas subyacentes¹⁹ debe seguir siendo una prioridad. La acción en este ámbito debería implicar a todas las partes afectadas y combinar todos los instrumentos disponibles, incluida la aplicación efectiva de la legislación existente, una evaluación transparente de los sistemas de retribución, la concienciación y la lucha contra los estereotipos y la revisión de la clasificación de los puestos de trabajo.
- Los regímenes fiscales y de prestaciones deberían contener incentivos financieros dirigidos a que mujeres y hombres ingresen en el mercado de trabajo, permanezcan en él o se reincorporen al mismo. En su caso, se deberían reformar estos regímenes a fin de eliminar los factores financieros que desincentivan la participación en el mercado laboral de las personas que perciben ingresos secundarios y de aquellos que asumen la responsabilidad de los cuidados, y asegurar igual independencia económica para mujeres y hombres, también por lo que se refiere a la adquisición de los derechos de pensión, protegiendo, al mismo tiempo, a las personas con carreras laborales atípicas.
- Con objeto de limitar las repercusiones negativas de la crisis económica en una participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, los responsables de la toma de decisiones deben basar sus medidas políticas en un análisis del mercado laboral que integre la perspectiva de género, así como en evaluaciones y valoraciones sistemáticas del impacto en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Las inversiones en infraestructura social pueden ser un factor productivo y transformar las economías en proceso de recuperación.

3.2. Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de una organización del trabajo moderna, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. La posibilidad de conciliar el trabajo y la familia tiene repercusiones directas en el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un reto importante consiste en centrarse en políticas e incentivos para alentar a los hombres a que asuman más responsabilidades familiares y de cuidados y facilitar el que puedan hacerlo. Asimismo, las políticas deben tener en cuenta el creciente número de hogares monoparentales, generalmente a cargo de una mujer.

- Deben continuarse e intensificarse los esfuerzos para desarrollar unos servicios asequibles, accesibles y de calidad de cuidado de niños y otras personas dependientes, de acuerdo con los objetivos europeos. Debe utilizarse todo el

¹⁹ COM(2007) 424.

potencial de los Fondos Estructurales y el FEADER²⁰ para financiar servicios de calidad.

- El acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre el permiso parental²¹ constituye un avance en este ámbito. Se debe alentar a los hombres a que compartan equitativamente las responsabilidades parentales con las mujeres; en el entorno laboral debe reconocerse más la necesidad tanto de las mujeres como de los hombres de equilibrar su vida laboral y familiar.
- La recesión económica no debería utilizarse como excusa para ralentizar el progreso en materia de políticas de conciliación, ni para recortar los presupuestos asignados a los servicios asistenciales y los regímenes de permiso, que afectan el acceso al mercado laboral, en particular de las mujeres.
- Los legisladores de la UE deben adoptar rápidamente las propuestas²² de revisión de las dos directivas sobre protección de la maternidad y derechos de las mujeres autónomas.

3.3. Promoción de la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres

Las mujeres corren mayor riesgo de pobreza que los hombres, en parte debido a unos salarios más bajos, una mayor frecuencia de condiciones laborales menos valoradas y precarias y responsabilidades no remuneradas, vinculadas al cuidado de otras personas. La pobreza afecta especialmente a las mujeres que se encuentran en situaciones vulnerables, como las madres sin pareja, las mujeres solas de edad avanzada y las mujeres con discapacidades, así como las mujeres procedentes de la inmigración o pertenecientes a minorías étnicas. Las mujeres de la etnia romaní están particularmente expuestas al riesgo de marginación y exclusión

- Un empleo de calidad a tiempo completo es la mejor salvaguardia contra la pobreza y la exclusión social. Con objeto de garantizar un vínculo estable con el mercado de trabajo de forma efectiva, es muy importante diseñar y aplicar políticas que respondan a las necesidades respectivas de las mujeres y los hombres, incluido el acceso a los servicios de capacitación.
- Especialmente en tiempos de recesión, en los que las personas con escasos recursos corren el riesgo de que se acentúe su situación de pobreza, debe ponerse una atención especial en la protección de los grupos que sufren desventajas múltiples y velar por su inclusión en la sociedad.
- En el marco del Año Europeo 2010, dedicado a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, es importante que las actividades planificadas aborden los retos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

²⁰ Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

²¹ COM(2009) 410.

²² COM(2008) 636 y COM(2008) 637.

3.4. Prevención y lucha contra la violencia de género

Las mujeres son las principales víctimas de la violencia de género. Se estima que de todas las mujeres de la UE, al menos dos de cada diez han experimentado violencia física por lo menos una vez durante su vida adulta, y alrededor de una de cada diez ha sufrido abusos sexuales²³. La mayor parte de estos actos violentos los cometen hombres de su entorno social inmediato, muy frecuentemente la pareja o ex pareja. Además del sufrimiento humano que provoca, esta violencia tiene también graves consecuencias sociales y financieras, con unos elevados costes para el sector sanitario, los servicios sociales, la policía y el poder judicial, así como para el mercado laboral.

- Es preciso intensificar los esfuerzos para desarrollar métodos preventivos de lucha contra la violencia de género, incluida la trata de seres humanos con fines de explotación sexual o laboral²⁴. La prevención de la violencia de género en todas sus formas es esencial y requiere educación, formación y concienciación, incluida la cooperación entre servicios sociales, trabajadores del sector sanitario, policía y poder judicial.
- Es necesario llevar a cabo una acción específica, también en el ámbito legislativo, que acabe con actitudes y prácticas consuetudinarias o tradicionales que son perjudiciales, como la mutilación genital femenina, los matrimonios precoces o forzados y los crímenes de honor.
- Si bien los datos disponibles son limitados, la experiencia muestra que la violencia de género aumenta en tiempos de crisis económica, y que el estrés y la pérdida de empleo son factores causantes de este aumento²⁵. Es preciso dar prioridad a la lucha contra la violencia y a la inversión en las mujeres, a fin de evitar que el incremento de la violencia se convierta en una consecuencia oculta de la crisis.

3.5. Materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en acciones y resultados

La igualdad entre mujeres y hombres solo se puede lograr con un compromiso fuerte y claro al más alto nivel político, ya sean las instituciones europeas, los gobiernos o los interlocutores sociales. Para progresar es preciso convertir el compromiso en acción utilizando mecanismos y estructuras de aplicación eficaces. Es importante que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una preocupación visible y fundamental de la política y la planificación, y que la integración de la perspectiva de género pase a ser una herramienta más eficaz de la formulación de políticas.

- Es preciso que tanto la UE como los Estados miembros respalden un fuerte compromiso para seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres, mediante una estrategia de seguimiento del Plan de trabajo para la igualdad entre

²³ Consejo de Europa (2006), *Combating violence against women* (Combatir la violencia contra las mujeres).

²⁴ La Comisión ha presentado una Propuesta de decisión marco del Consejo relativa a la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos, y a la protección de las víctimas [COM(2009) 136].

²⁵ Lubrani, O. (2009) *The world economic and financial crisis: What will it mean for gender equality* (La crisis económica y financiera mundial: sus repercusiones para la igualdad de género), UNIFEM.

las mujeres y los hombres²⁶, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género²⁷ adoptado por el Consejo Europeo y el Marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres que aprobaron los interlocutores sociales europeos²⁸.

- Son necesarios una mejor formación y un mayor desarrollo de las capacidades para convencer a las personas implicadas en el diseño de las políticas de que incluyan la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos de competencia y permitirles hacerlo, y que evalúen el impacto específico de las políticas en las mujeres y los hombres. Esto requiere asimismo la elaboración de estadísticas, indicadores, herramientas y manuales de género, incluido el intercambio de buenas prácticas.
- Hombres y mujeres deben hacer suyas las cuestiones de género y estar convencidos de los beneficios para la sociedad en su conjunto de unas políticas eficaces en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, para seguir avanzando es importante que exista una mejor sinergia entre políticas e instrumentos.

4. CONCLUSIONES

Habida cuenta de la contribución que la igualdad entre mujeres y hombres puede aportar al crecimiento sostenible, el empleo, la competitividad y la cohesión social, la Comisión considera que la dimensión de género debe reforzarse en todas los ámbitos de la Estrategia post-Lisboa.

La Comisión invita al Consejo Europeo a pedir a los Estados miembros que den una respuesta inmediata a los retos enumerados en el presente informe, en particular los siguientes:

- reforzar la dimensión de género en todos los ámbitos de la Estrategia de la UE para 2020, incluido un uso más eficaz de la integración de la perspectiva de género, así como las acciones y los objetivos específicos para la igualdad entre mujeres y hombres de la Estrategia Europea de Empleo;
- reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres mediante estrategias específicas que combinen todos los instrumentos disponibles, incluyendo objetivos en su caso;
- velar por que la diversidad en los consejos de dirección de las empresas con cotización en bolsa favorezca una toma de decisiones equilibrada y orientada al largo plazo, y que se aliente a las mujeres a aceptar el reto que supone formar parte de los consejos de dirección de estas empresas;
- mejorar las medidas de conciliación de las actividades profesionales y privadas, tanto de las mujeres como de los hombres, incluidos los permisos por motivos familiares, los servicios asistenciales o los sistemas de trabajo flexible y fomentar

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

una repartición equitativa de las responsabilidades privadas y familiares, a fin de facilitar que tanto los hombres como las mujeres puedan trabajar a tiempo completo;

- intensificar los esfuerzos para prevenir y combatir la violencia de género;
- velar por que las políticas tengan debidamente en cuenta a las mujeres en situaciones especialmente vulnerables, como, por ejemplo, las mujeres con empleos precarios, las trabajadoras de edad avanzada, las cabezas de familias monoparentales, las mujeres con discapacidad, las mujeres de comunidades migrantes o de minorías étnicas y las mujeres de etnia romaní;
- velar por que la perspectiva de género se incorpore en las respuestas a la recesión, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, teniendo en cuenta el diferente impacto de la crisis en las mujeres y en los hombres;
- renovar el compromiso de los Estados miembros establecido en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género y reforzar la asociación y la sinergia entre las instituciones europeas, los interlocutores sociales y la sociedad civil.