

MANIACS

NORMATIVA EUROPEA

PLAN DE IGUALDAD TE OFRECE TODA LA INFORMACIÓN SOBRE NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y AUTONÓMICA EN NINGÚN CASO SE HA ALTERADO LA INFORMACIÓN SOLO SE OFRECE LA MISMA PARA SU DIFUSIÓN Y PODER AYUDAR A REDUCIR LA BRECHA EXISTENTE ENTRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.



Compromiso
estratégico para
**la igualdad entre
mujeres y hombres**
2016-2019

Justicia y
Consumidores

Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas
a sus preguntas sobre la Unión Europea

Número de teléfono gratuito (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores,
cabinas u hoteles) son gratuitas.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2016
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53438-6	doi:10.2838/24843	DS-04-15-858-ES-C
PDF	ISBN 978-92-79-53445-4	doi:10.2838/774831	DS-04-15-858-ES-N

© Unión Europea, 2016
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO ELEMENTAL (ECF)

Compromiso
estratégico para
**la igualdad entre
mujeres y hombres**
2016-2019

Estimado lector:

Como comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, me complace presentar nuestro Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.

Aunque Europa ha realizado continuos progresos en los últimos años gracias a la intensa labor desplegada a escala local, nacional y europea, la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una asignatura pendiente y estamos muy lejos de alcanzarla, especialmente en ámbitos como la participación en el mercado laboral, la independencia económica, las retribuciones y pensiones, la presencia en puestos de toma de decisiones, la lucha contra la violencia sexista y en nuestra acción exterior.

Para trazar el camino que debe seguir la Unión Europea, hemos recabado opiniones sobre la igualdad entre mujeres y hombres en toda Europa a través de la encuesta del Eurobarómetro, de un foro sobre el futuro de la igualdad y de una consulta pública en línea. Asimismo, hemos evaluado los puntos fuertes y débiles de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El presente Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 marca una nueva fase en nuestras iniciativas de promoción de dicha igualdad, sin dejar de centrarnos en los ámbitos prioritarios de especial importancia. El Compromiso cita más de treinta acciones clave que han de aplicarse en cinco áreas prioritarias, así como los plazos y los indicadores para su supervisión. Además, hace hincapié en la necesidad de integrar la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la UE, así como en los programas financiados por la Unión. Esta será mi estrategia para velar por la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la UE mediante la adopción de acciones concretas y medidas eficaces.

Espero su colaboración en los próximos años para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se haga realidad.



Věra Jourová

Comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género

1. INTRODUCCIÓN

La promoción de la igualdad de entre mujeres y hombres es una actividad básica para la UE, pues constituye un valor fundamental de la UE¹, un objetivo de la Unión² y un motor para el crecimiento económico³. La Unión se fijará el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades⁴.

La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Comisión⁵ priorizó **cinco áreas clave de acción**:

- **Igual independencia económica para mujeres y hombres.**
- **Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.**
- **Igualdad en la toma de decisiones.**
- **Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.**
- **Igualdad en la acción exterior.**

En los últimos años, se han logrado ciertos progresos⁶, como lo demuestran, por ejemplo, la tasa de empleo más alta jamás registrada entre las mujeres (64 % en 2014) y su creciente participación en la toma de decisiones económicas. Sin embargo, esta mejoría se ve contrarrestada por una desigualdad persistente en otros ámbitos, por ejemplo, en términos de retribuciones e ingresos.

Las cinco áreas clave identificadas en 2010 siguen siendo válidas hoy en día. Las acciones realizadas en los últimos cinco años para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres requieren más tiempo para materializar los cambios necesarios y apoyo en forma de nuevas medidas. Simultáneamente, los recientes cambios socioeconómicos resultantes de la crisis económica, la rápida difusión de la tecnología digital, la inmigración y la integración afectan a la igualdad entre sexos.

Por lo tanto, la Comisión continuará su trabajo práctico para promover la igualdad entre mujeres y hombres, según lo establecido en su programa de trabajo de 2016⁷. Las acciones seguirán centrándose en las cinco áreas prioritarias. Para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tanto dentro de la UE como fuera de ella, se requieren esfuerzos por parte de todos los actores. El presente «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019» es un marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local y que corrobora el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020⁸.

A esta estrategia han contribuido los Estados miembros, el Parlamento Europeo y un gran número de partes interesadas, incluso a través de una consulta pública que recibió casi 5 000 respuestas. Una inmensa mayoría (94 %) de las organizaciones que respondieron consideran que las prioridades de la estrategia actual siguen siendo válidas para la estrategia futura.

1 Artículo 2 del TUE.

2 Artículo 3 del TUE.

3 OCDE, *Closing the gender gap: act now*.

4 Artículo 8 del TFUE.

5 *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM(2010) 491]*.

6 Véase, por ejemplo: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.

7 COM(2015) 610.

8 Véanse las conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de 7 de marzo de 2011.

Los Estados miembros confirman esta opinión, que además reconocen la importancia de la acción a escala de la Unión para ofrecer un marco de referencia⁹. Cada vez más Estados miembros abordan los retos que plantea la igualdad entre sexos a través de estrategias o planes de acción nacionales para la igualdad (véase el Anexo 5). Los ámbitos y objetivos de estos planes y estrategias son variados, pero todos (véase el Anexo 6) incluyen políticas sobre la violencia sexista y la igualdad en el mercado laboral. También incluyen aspectos como la educación y la formación, los estereotipos sexistas y la conciliación de la vida profesional y familiar; el área menos abordada es la relativa a la toma de decisiones.

El presente «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019» se basa en la evaluación continua¹⁰ y *ad hoc*¹¹ de la estrategia 2010-2015, cuyas conclusiones destacan, entre otras cosas, el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

Los ciudadanos europeos creen firmemente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: tres cuartas partes de los consultados en una encuesta reciente del Eurobarómetro (76 %) piensan¹² que abordar las desigualdades entre hombres y mujeres debe ser una prioridad de la UE y nueve de cada diez (91 %) creen que es necesario abordar tales desigualdades para crear una sociedad más justa.

2. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN 2015: RETOS Y DISPARIDADES

Durante la crisis económica, el desempleo alcanzó niveles insostenibles, tanto para hombres como para mujeres, en demasiados países. Sin embargo, en la UE cada vez hay más mujeres **económicamente activas**. La tasa de **empleo** de las mujeres alcanzó el nivel más alto jamás registrado (64 %)¹³ en 2014, mientras que la de los hombres (75 %)¹⁴ aún no ha recuperado los niveles previos a la crisis. Como resultado de ello, son cada vez más las familias que dependen económicamente del trabajo de la mujer. Las mujeres han ido conquistando **puestos decisivos** en muchos ámbitos de la vida y, aunque solo representan el 21 %¹⁵ de los miembros de consejos de administración de las empresas cotizadas más importantes, se ha conseguido un avance importante (nueve puntos porcentuales) en los últimos cinco años. La mejora más importante se ha producido en los países que han adoptado medidas legislativas. El equilibrio entre sexos en la política también ha mejorado, pero a un ritmo más lento: la proporción de mujeres en Parlamentos y Gobiernos nacionales

⁹ Dictamen del comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres sobre *la igualdad de género en el siglo XXI: desafíos y prioridades pendientes*.

¹⁰ Revisión a medio plazo de la estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres e informes anuales.

¹¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.

¹² Eurobarómetro especial 428 (marzo de 2015).

¹³ Eurostat.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Base de datos de la DG de Justicia y Consumidores sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones, abril de 2015.

ha aumentado a un ritmo constante, del 22 % y el 21 % respectivamente a finales de 2004 al 29 % y el 27 % en 2015¹⁶. También han menguado las desigualdades en los órganos decisorios de las organizaciones de investigación pues la proporción de mujeres al frente de estas instituciones aumentó en 15 de los 20 países de la UE para los que existen datos relativos a 2010 y 2014¹⁷.

Las actitudes ante la igualdad están evolucionando, pero la generación más joven no es inmune a los estereotipos y las desigualdades. Aún persisten desigualdades entre mujeres y hombres en la educación, en términos de preferencia de asignaturas, de rendimiento y de patrones de participación. Los chicos, especialmente los procedentes de entornos desfavorecidos, abandonan los estudios en mayor número que las chicas y encuentran muchas más dificultades para leer¹⁸. Es más probable que las mujeres cursen educación superior, pero siguen sobrerrepresentadas en campos vinculados con los roles femeninos tradicionales, como los relacionados con tareas asistenciales, e infrarrepresentadas en carreras de ciencias, matemáticas, tecnologías de la información e ingenierías. Como resultado, la **desigualdad en las ocupaciones** en lugar de disminuir, adopta formas nuevas y, a pesar de su empeño por formarse, las chicas siguen teniendo el doble de probabilidades que los chicos de ser económicamente no activas. Las mujeres suponen además la principal fuente de potencial empresarial sin explotar, ya que solo representan el 29 % de los empresarios.

En lo que respecta al acceso a los **recursos económicos a lo largo de la vida**, la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo difícil de alcanzar. Las mujeres (especialmente las migrantes y las que viven solas con hijos) siguen generando una proporción mucho más baja de ingresos que los hombres en el mercado laboral. Es mucho más probable que las mujeres empleadas, sobre todo si son madres, trabajen a tiempo parcial y reciban un salario un 16 %¹⁹ menor que los hombres por hora de trabajo. En consecuencia, la disparidad entre sexos en materia de ingresos durante los años activos ha aumentado en un 41 %²⁰ y da lugar a una amplia disparidad en las pensiones, que actualmente se sitúa en el 40 %²¹. Las mujeres de edad avanzada sufren un riesgo de pobreza y de exclusión social mucho mayor que los hombres de edad avanzada, sin que en los últimos años se haya observado ninguna reversión de esta tendencia. Si no se adoptan nuevas medidas, es probable que las mujeres sigan sufriendo una desventaja económica derivada de la maternidad durante su vida profesional y en el momento de la jubilación, debido sobre todo a una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado de los hijos y domésticas (las mujeres trabajadoras siguen dedicando 2,5 horas más al día a las tareas domésticas y a los hijos que los hombres)²².

La **violencia sexista** está aún extendida y puede adoptar diversas formas: una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual, un 5 % han sido violadas desde la edad de 15 años y un 20 % han sufrido acoso a través de Internet²³. Esta violencia se produce en todas partes: el hogar, el trabajo, la escuela, la calle y a través de Internet, independientemente de la procedencia social. Son frecuentes, por ejemplo, la violencia sexista y los estereotipos negativos en el deporte²⁴. De esta forma, se daña a las víctimas no solo en términos de salud y bienestar, sino también en su vida laboral, menoscabando así su independencia económica y la economía en general. Se calcula que 500 000 mujeres y niñas de la UE se encuentran en riesgo de sufrir mutilación genital femenina²⁵. Las mujeres y las niñas son además las principales víctimas de la trata de seres humanos (68 % mujeres, 17 % hombres, 12 % niñas y 3 % niños)²⁶.

¹⁶ *Ídem*.

¹⁷ Cifras de SHE: folleto de 2015.

¹⁸ Véase, por ejemplo, OCDE, 2014, *Are boys and girls equally prepared for life?* <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf>.

¹⁹ Eurostat, los últimos datos disponibles son de 2012.

²⁰ *Ídem*.

²¹ Informe sobre la adecuación de las pensiones del Comité de Protección Social y la Comisión Europea (2015).

²² Eurofound.

²³ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

²⁴ Estudio sobre la violencia sexista en el deporte: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en.

²⁵ Resolución del PE sobre eliminación de la mutilación genital femenina, 2012.

²⁶ Eurostat.

Siguen violándose **en todo el mundo** los derechos fundamentales de las mujeres, que sufren discriminación en el acceso a la educación, el trabajo, la protección social, la herencia, los activos económicos, los recursos productivos y la participación en la toma de decisiones y en la sociedad en su conjunto.

Las mujeres dedican de dos a diez veces más tiempo que los hombres a trabajos no remunerados, lo que constituye uno de los principales obstáculos para su emancipación económica y política²⁷. Unos 140 millones de niñas y mujeres de todo el mundo conviven con las consecuencias de la mutilación genital femenina. Una de cada nueve niñas contrae matrimonio antes de los 15 años y muchas son obligadas a casarse y convertirse en madres antes de los 16²⁸. Esta situación tiene graves consecuencias: las complicaciones durante el embarazo y el parto son la segunda causa principal de muerte entre las adolescentes²⁹. Desde el establecimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio³⁰, los avances en materia de salud materna han sido decepcionantemente lentos y el VIH afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas, lo que está asociado además a la falta de garantía del acceso universal a los servicios sanitarios sexuales y reproductivos para ellas.

3. PRIORIDADES Y ACCIONES CLAVE PARA 2016-2019

En su programa de trabajo, la Comisión ha reafirmado su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad entre hombres y mujeres. A tal fin, sigue centrando su política al respecto en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- ▶ aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- ▶ reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- ▶ promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- ▶ combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- ▶ promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

En lo que sigue se indican las acciones clave elegidas para conseguir el máximo impacto y garantizar la obtención de resultados durante este mandato de la Comisión, junto con indicaciones sobre los plazos. En concreto, los progresos se medirán en función de los indicadores establecidos en el Anexo 1 y los objetivos en el Anexo 2. En todas las áreas prioritarias se prestará atención al papel de los hombres, a la eliminación de los estereotipos y a la promoción de roles no discriminatorios en función del sexo. Se dedicará especial atención a las necesidades específicas de grupos desfavorecidos, como las personas solas con hijos, las mujeres mayores, las gitanas y las discapacitadas.

²⁷ http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

²⁸ Organización Mundial de la Salud, nota de prensa, marzo de 2013.

²⁹ <http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/>

Para conseguir los objetivos fijados en cada una de las áreas prioritarias, se utilizará una combinación de los siguientes instrumentos, tanto legislativos como no legislativos y financieros:

- integración de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades de la UE (véase el apartado 4);
- cumplimiento de la legislación sobre igualdad de trato;
- ejecución de programas de financiación de la UE para 2014-2020 (véase el apartado 5);
- mejora continua del proceso de recogida de datos con el apoyo de Eurostat, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Eurofund, el Consejo de Europa y la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA);
- intercambios de buenas prácticas y aprendizaje entre iguales entre Estados miembros y cooperación con todos los implicados (véase el apartado 6);
- revisión anual de las acciones clave desarrolladas, como paso previo para la preparación de informes anuales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, a fin de evaluar la necesidad de adoptar medidas adicionales.

3.1. Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres

Objetivos

Si queremos lograr el objetivo de la Unión de que en 2020 el 75 % de los hombres y mujeres trabajen y, en concreto, acabar con la disparidad entre sexos en el mundo laboral, habrá que realizar esfuerzos coordinados para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Según se subraya en el programa de trabajo de 2016, para ello habrá que promover el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales. También se requiere una distribución más equitativa del tiempo dedicado al cuidado de los hijos y del hogar. Deben lograrse los objetivos de Barcelona³⁰ en materia de cuidado de los niños y los Estados miembros han de reflexionar sobre el modo de hacerlos más ambiciosos y ampliarlos para dar cabida al cuidado de otros familiares dependientes. Otros componentes de la independencia económica son la actividad empresarial de las mujeres, la igualdad en la investigación y la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral.

ACCIONES CLAVE PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS

Continuación del conjunto de medidas para incrementar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y conciliar la vida profesional y familiar, complementadas por una iniciativa nueva y general para abordar mejor los retos del equilibrio entre la vida profesional y familiar de los padres y cuidadores que trabajan³¹ (2016-2019):

- modernización del marco jurídico actual de la UE: garantía de un mejor cumplimiento y, si procede, adaptación de la legislación en materia de permisos y de modalidades de trabajo flexible, previa consulta con los interlocutores sociales³², para ofrecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y laboral a los padres y a quienes tienen personas a su cargo (2016-2019);

³⁰ <http://www.unmillenniumproject.org/goals/>

³¹ Prestación de cuidados al 33 % de los niños menores de 3 años y al 90 % de los niños de entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria.

³² Programa de trabajo de la Comisión de 2016, Anexo 1, acción 2; http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

³³ Comisión Europea (2015). Primera fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 TFEU sobre una posible acción para abordar los problemas de padres y cuidadores que trabajan para conciliar la vida profesional y la vida familiar, C(2015) 7754 final.

- establecimiento de un marco estratégico amplio que respalde la participación de los padres en el mercado laboral y uso más equitativo de las modalidades de trabajo flexible y de los permisos, incluida la posibilidad de considerar el uso específico de las herramientas financieras de la EU para apoyar a los Estados miembros y fomentar la sensibilización (2016);
- supervisión y apoyo continuo a los Estados miembros para la consecución de los objetivos de Barcelona sobre el cuidado de los niños (anualmente); consideración de los resultados de una consulta pública sobre el equilibrio entre la vida profesional y familiar³⁴; posibilidad de consulta a los Estados miembros y a las partes interesadas sobre el modo de hacer los objetivos de Barcelona más ambiciosos, por ejemplo, incluyendo el cuidado de otros familiares dependientes, la accesibilidad y la calidad (2016);
- apoyo a los Estados miembros en sus iniciativas para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, supervisión estrecha de las medidas nacionales de reforma en el marco del Semestre Europeo de acuerdo con las directrices de empleo³⁵, y publicación de recomendaciones específicas por país, si procede (anualmente);
- continuación del apoyo a las empresas en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la promoción de las plataformas de la Carta de la Diversidad³⁶ (en curso).

Además, seguirán redoblándose los esfuerzos, en particular mediante

- la evaluación de la Directiva sobre seguridad social³⁷ y el seguimiento de los resultados; la redacción de un informe sobre la aplicación de la Directiva sobre trabajadores autónomos³⁸ y una posible acción de seguimiento (2016);
- la integración de una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en la aplicación de la Agenda Europea de Migración³⁹, abordando las barreras al empleo y la promoción profesional de las mujeres migrantes; ayuda a los Estados miembros a aprovechar al máximo las posibilidades que brinda el Fondo Social Europeo (FSE) en este área (2016-2019);
- realización de actividades de sensibilización para promover la iniciativa empresarial de las mujeres, incluso a través del lanzamiento de una plataforma en línea para mujeres emprendedoras (2016), la creación de una red europea de inversoras providenciales (2016) y la red de coordinación de empresarias en línea (2016-2017);
- promoción del cambio institucional en las organizaciones de investigación para eliminar las barreras a la igualdad entre mujeres y hombres y animar a todas las organizaciones a aplicar planes de igualdad (2016-2017).

34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

35 Adoptadas por el Consejo EPSCO el 5 de octubre de 2015.

36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

37 Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; comparación del programa de trabajo de la Comisión de 2015, Anexo III, punto 60.

38 Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo

39 COM(2015) 240 final.

3.2. Reducción de las disparidades entre sexos en retribuciones, ingresos y pensiones para combatir la pobreza entre las mujeres

Objetivos

Se confirma el objetivo de reducir las disparidades entre mujeres y hombres que persisten en retribuciones, ingresos y pensiones, para así erradicar la desigualdad en el acceso a los recursos financieros durante toda la vida. Para ello se requiere, en concreto, una reducción sustancial de la desigualdad en los sectores económicos y las ocupaciones, un aumento de las horas de trabajo remuneradas trabajadas por las mujeres, la realización de actividades de sensibilización y la aplicación efectiva de una legislación que promueva la igualdad salarial. Asimismo, se requieren políticas y medidas que ayuden a las personas que tengan barreras concretas para acceder al mercado laboral, como las mujeres migrantes y las personas solas con hijos. Además, deben abordarse las causas y consecuencias de la disparidad entre sexos en las pensiones, pues constituye un gran obstáculo para la independencia económica de las mujeres de edad avanzada, que sufren mayor riesgo de pobreza que los hombres.

ACCIONES CLAVE PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS

- mejora de la aplicación y el cumplimiento del principio de igualdad de retribución mediante la evaluación de los efectos de la Directiva 2006/54/CE⁴⁰ (2016-2017), teniendo en cuenta, entre otras cosas:
 - i. el aumento de la transparencia de las retribuciones a la vista del informe que se redacte sobre las medidas de los Estados miembros para la aplicación de la Recomendación de la Comisión⁴¹;
 - ii. los efectos de la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el uso del sexo como factor actuarial con influencia sobre las pensiones legales y los contratos de seguros privados en las pensiones de jubilación, con el posible efecto de evitar que las mujeres reciban pensiones más bajas por tener una esperanza de vida mayor;
 - iii. las sanciones para aumentar el efecto disuasorio de la prohibición de la discriminación salarial;
 - iv. el funcionamiento eficiente y efectivo de los organismos que se ocupan de la igualdad para facilitar el acceso a la justicia a las víctimas de discriminación;
- la continuación del apoyo a los Estados miembros en sus esfuerzos por garantizar la igualdad salarial y abordar las causas de las disparidades entre sexos en términos de retribución, ingresos y pensiones; uso del Semestre Europeo (anualmente);
- la cooperación con los organismos de igualdad y apoyo a las empresas en sus esfuerzos por garantizar la igualdad salarial mediante la promoción de las plataformas de la Carta de la Diversidad (en curso);
- la celebración del Día europeo por la igualdad salarial, con actividades informativas en toda Europa para llegar a todos los Estados miembros; sensibilización sobre la relación existente entre retribuciones, ingresos y pensiones (anualmente);

⁴⁰ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, 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)

⁴¹ Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por medio de la transparencia C(2014) 1405 final.

- estudio de la introducción de medidas adicionales para mejorar el equilibrio entre sexos en los sectores económicos y las ocupaciones; usar la Gran Coalición para el Empleo Digital⁴² para apoyar medidas que mejoren las destrezas digitales de las mujeres y las niñas y promuevan el empleo de la mujer en el sector de las TIC (2016-2017); actividades de difusión de opciones de formación profesional y educativa (2018-2019);
- promoción de la igualdad entre sexos a todos los niveles y en todos los tipos de educación, incluso en lo que respecta a la elección de asignaturas y carreras en función del sexo, empleando las herramientas de cooperación actuales y financiando los instrumentos necesarios, con arreglo a las prioridades establecidas en el marco de trabajo «Educación y formación 2020» (2016-2019);
- prosecución del desarrollo de un conjunto completo de medidas⁴³ para abordar todas las causas de la disparidad entre sexos en las pensiones, en cooperación con los Estados miembros, incluido el indicador para medirla y supervisarla y medidas para mitigar los factores de diferencias por razón de sexo, por ejemplo en relación con el cuidado de personas (2016-2017)

⁴² <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

⁴³ Basado en las conclusiones del Consejo EPSCO de junio de 2015 sobre *Equal income opportunities for women and men: closing the gender gap in pensions*.

3.3. Promoción de la igualdad en la toma de decisiones

Objetivos

Se confirma el objetivo de lograr un mejor equilibrio entre sexos en los puestos de liderazgo económico, en concreto una representación mínima del 40 % del sexo infrarrepresentado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas. La promoción de la igualdad en la toma de decisiones requiere además un mejor equilibrio de sexos entre los directores ejecutivos de las empresas cotizadas más importantes y en la reserva de talento. Estos esfuerzos deben complementarse con la recogida de datos y la adopción de medidas para atajar la sobrerrepresentación de los hombres en los puestos decisorios en las organizaciones de investigación y para promover el equilibrio en la toma de decisiones políticas y la vida pública, incluido el deporte. Las administraciones europeas predicarán con el ejemplo; la Comisión se ha impuesto un objetivo del 40 % de mujeres en puestos de nivel directivo superior y medio para finales de 2019 (véase el Anexo 3).

ACCIONES CLAVE PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS

- continuación del apoyo a la adopción en 2016 de la propuesta de Directiva de 2012 para mejorar el equilibrio entre sexos entre administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas,⁴⁴ supervisión estrecha de su transposición y aplicación, y apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre sexos en la toma de decisiones, incluido el ofrecimiento de orientación a los Estados miembros (en curso);
- prosecución de la recopilación y difusión de datos sobre la representación de mujeres y hombres en puestos importantes de toma de decisiones, en estrecha colaboración con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (en curso);
- estudio de la adopción de medidas para mejorar el equilibrio entre sexos en la toma de decisiones políticas y prosecución del apoyo a las actividades de los Estados miembros y las autoridades nacionales destinadas a promover el equilibrio entre sexos en los puestos de toma de decisiones públicos y políticos (2018);
- ofrecimiento de orientaciones a los Estados miembros sobre un enfoque común para la adopción de objetivos cuantitativos para los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la investigación (2016);
- consecución del objetivo del 40 % de mujeres en puestos directivos de nivel superior y medio en el seno de la Comisión al final del mandato de esta (en curso);

⁴⁴ Programa de trabajo de la Comisión de 2016, Anexo III, punto 3.

3.4. Lucha contra la violencia sexista y protección y apoyo a las víctimas

Objetivos

Seguirá siendo una prioridad combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas. La erradicación de la violencia requiere intensificar los esfuerzos de todos los afectados, incluidos los Estados miembros, para mejorar la disponibilidad, calidad y fiabilidad de los datos, sensibilizar, cambiar actitudes, evitar la violencia, garantizar a las víctimas un mayor apoyo y un mejor acceso a la justicia, y transponer y aplicar la legislación de la UE pertinente.

ACCIONES CLAVE PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS

- Adhesión de la UE al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), en todo el ámbito de las competencias de la UE y teniendo en cuenta el efecto jurídico de la adhesión; aplicación posterior de sus disposiciones e invitación a los Estados miembros a ratificarlo (2016)⁴⁵;
- prosecución de la aplicación de la Directiva sobre derechos de las víctimas y de la legislación sobre las órdenes de protección europeas, en concreto para garantizar el acceso a protección y el apoyo a las personas expuestas a la violencia sexista (en curso);
- mejora de la disponibilidad, calidad y fiabilidad de los datos sobre violencia sexista a través de la cooperación con Eurostat,⁴⁶ el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y la Agencia de Derechos Fundamentales (en curso); prosecución de la recopilación de datos comparativos sobre violencia sexista en el deporte a través de un estudio específico (2016);
- continuación de acciones específicas para erradicar todas las formas de violencia sexista y fomentar la sensibilización (2017);
- continuación de la promoción de cambios en las actitudes y conductas a través de actividades de sensibilización, incluidas actividades adecuadas para celebrar el Día de la tolerancia cero ante la mutilación genital femenina (6 de febrero) y el Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre) (anualmente);
- continuación de la aplicación de las medidas previstas en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo - Hacia la eliminación de la mutilación genital femenina⁴⁷ y uso de los instrumentos adecuados para erradicarla, y basarse en esta experiencia para atajar otras prácticas nocivas; desarrollo de una plataforma de conocimientos en línea sobre la mutilación genital femenina para los profesionales pertinentes (2016-2017);
- adopción de las medidas necesarias para un seguimiento del informe de evaluación del cumplimiento por los Estados miembros de la Directiva contra la trata de seres humanos (2016) y garantizar que se aborde la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en la trata de seres humanos (en curso).

⁴⁵ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf

⁴⁶ Para ello podría ser necesaria la adopción de legislación (un reglamento sobre estadística), en un momento dado, dependiendo de los resultados del trabajo de desarrollo.

⁴⁷ COM(2013) 833 final.

3.5. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de los derechos de las mujeres en todo el mundo

Objetivos

La protección y la promoción de los derechos de mujeres y niñas y la igualdad entre mujeres y hombres constituye una prioridad estratégica para las relaciones exteriores de la UE, y la Unión está firmemente resuelta a desempeñar un papel protagonista al respecto. Se trata de condiciones previas esenciales para lograr un desarrollo sostenible equitativo e inclusivo, y valores y objetivos importantes por sí mismos. También son una condición previa para la paz y la seguridad mundial y para ayudar a erradicar la radicalización y el extremismo, que denigran a las mujeres y violan sus derechos y su dignidad. La UE sigue firmemente resuelta a promover, proteger y respetar los derechos humanos y a aplicar de forma efectiva sus obligaciones y compromisos con los derechos de las mujeres en todos los foros internacionales, en concreto el Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁴⁸ en el marco de la Plataforma de acción de Pekín de las Naciones Unidas⁴⁹ y el Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.

Los derechos de mujeres y niñas, la igualdad entre mujeres y hombres y la emancipación de las mujeres y las niñas son pilares de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, tanto si se conciben como objetivo independiente⁵⁰ como si se consideran un asunto transversal integrado en los objetivos e indicadores de todos los objetivos de desarrollo sostenible⁵¹. Estas deben ser también consideraciones esenciales en el uso de los medios de aplicación económicos y no económicos y de los mecanismos de revisión, supervisión y rendición de cuentas de la Agenda 2030. Puesto que la Agenda se aplica con carácter universal a todos los países, incluidos los Estados miembros de la UE, es esencial garantizar la coherencia a todos los niveles entre las políticas internas y externas de la Unión. En el proceso de adhesión también debe seguir evaluándose la igualdad entre mujeres y hombres y la adopción del acervo comunitario en la materia.

ACCIONES CLAVE PARA ALCANZAR ESTOS OBJETIVOS

En colaboración con el SEAE y los Estados miembros, aplicación del plan de acción establecido en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión sobre igualdad entre mujeres y hombres y emancipación de la mujer y la transformación de las vidas de las niñas y mujeres a través de la relaciones exteriores de la UE 2016-2020⁵² (2016-2019) y, de acuerdo con este nuevo marco de trabajo para las actividades de la UE sobre la igualdad entre sexos en las relaciones exteriores, comprometerse:

- con el SEAE y en cooperación con los Estados miembros, a defender la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en la aplicación y el seguimiento de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y la aplicación de la Plataforma de acción de Pekín (en curso);

⁴⁸ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁴⁹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

⁵⁰ Objetivo independiente 5.

⁵¹ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

⁵² SWD(2015) 182 final, 21.9.2015; avalado por el Consejo el 26 de octubre de 2015.

- con el SEAE y los Estados miembros, a promover la igualdad entre mujeres y hombres y promover y proteger los derechos de las niñas y las mujeres a través del plan de acción de los derechos humanos y la democracia de la UE, el enfoque integral de la aplicación de las resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad, y las directrices de la UE de 2008 sobre la violencia contra las mujeres y las niñas (en curso);
- a seguir financiando y supervisando acciones destinadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de vecindad y cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria, incluso a través del uso sistemático de los «marcadores de género» de la OCDE⁵³ en la cooperación al desarrollo y de los «marcadores de género-edad»⁵⁴ en todas las acciones humanitarias financiadas por la UE, para evaluar si se han identificado y abordado las necesidades y vulnerabilidades de los hombres y las mujeres de todas las edades (en curso);
- a seguir supervisando estrechamente y apoyando el cumplimiento de los criterios de Copenhague por parte de países candidatos y posibles candidatos a la UE por lo que respecta a los derechos humanos, incluida la igualdad entre mujeres y hombres; a proseguir las iniciativas para integrar la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los programas relevantes financiados a través del Instrumento de preadhesión (IAP) y el Instrumento europeo de vecindad (ENI) (en curso).

⁵³ <http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf>.

⁵⁴ http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

4. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ACTIVIDADES Y POLÍTICAS DE LA UE

Además de las acciones clave descritas con anterioridad⁵⁵, la igualdad entre hombres y mujeres seguirá promoviéndose a través de su consideración en todos los aspectos de la intervención de la Unión (preparación, diseño, aplicación, supervisión y evaluación de políticas, actos normativos y programas de gasto), es decir, **integrando la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres**⁵⁶. Para ello hay que evaluar el impacto de la acción de la Unión sobre las mujeres y los hombres y asumir la responsabilidad de los reajustes que sean necesarios, de manera que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

La integración de los objetivos de la igualdad entre hombres y mujeres continuará reflejándose⁵⁷ en las evaluaciones de impacto de conformidad con la iniciativa «legislar mejor».

Además, el Grupo interservicios de la Comisión de igualdad entre mujeres y hombres (en el que están representados todos los servicios de la Comisión y que se reúne como mínimo dos veces al año) seguirá supervisando y dirigiendo la integración de esta perspectiva de igualdad en las actividades políticas, jurídicas y de programación del gasto, incluidos los asuntos presupuestarios, en todas las áreas estratégicas de la UE, y considerará la publicación de un **informe sobre la integración de la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en la Comisión** en 2017. El informe recogerá las acciones clave precedentemente descritas mediante la presentación de aspectos sectoriales, como la igualdad entre mujeres y hombres en el transporte, la energía, la educación, la sanidad, la fiscalidad, la agricultura, el comercio, la política regional, las actividades marítimas y el medio ambiente.

⁵⁵ Entre ellas se incluyen medidas de integración de la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en áreas estratégicas concretas (por ejemplo, empleo, migración y relaciones exteriores).

⁵⁶ Artículo 8 del TFUE: «En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

⁵⁷ Véase en concreto la herramienta 16 de la Caja de herramientas para legislar mejor: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.

5. FINANCIACIÓN DE LA UE EN APOYO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Al igual que acciones clave y la integración de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres, es precisa financiación pertinente a escala de la UE. La perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres⁵⁸ no se aplica sistemáticamente en la elaboración del presupuesto general de la UE⁵⁹, pero sus programas de financiación 2014-2020 prevén medios para promover la igualdad y la integración de la cuestión en diversas áreas estratégicas clave, por ejemplo:

- los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE), en concreto el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, son instrumentos financieros clave para promover la igualdad, por ejemplo, en el **acceso al empleo, la promoción profesional, la conciliación de la vida profesional y familiar, la igualdad salarial para trabajo igual, la integración de las migrantes en el mercado laboral y la inversión en infraestructuras para el cuidado de niños;**
- el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía cofinanciará proyectos nacionales destinados a promover **la igual independencia económica, la superación de los rígidos roles y estereotipos de los sexos y la sensibilización sobre la disparidad entre mujeres y hombres en materia de pensiones, así como sus causas y consecuencias.** También invertirá en la **prevenir y combatir la violencia contra la mujer** mediante la financiación de proyectos de apoyo a las víctimas de la violencia, la formación de los profesionales pertinentes, la sensibilización y la prevención de la violencia ligada a prácticas nocivas;
- mediante el apoyo a una infraestructura de servicios digitales de Internet más seguros financiada por el Mecanismo «Conectar Europa», se financiarán teléfonos de asistencia en los Estados miembros para jóvenes víctimas de **ciberacoso** (que es dos veces más probable que sean chicas que chicos);
- en los próximos siete años, la financiación de proyectos de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la emancipación de mujeres y niñas se asignará a través del programa Bienes Públicos y Retos Mundiales de la UE en el marco del Instrumento de Cooperación para el Desarrollo que respalda la **cooperación exterior de la UE;**
- las preocupaciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres se integran en Erasmus+, el programa que financia actividades de educación, formación, juventud y deporte de la UE (2014-2020).

Se emplearán los mecanismos previstos en los reglamentos y los aportados por los comités de los programas relevantes para verificar la eficacia y eficiencia de la financiación de la igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo, evaluando los informes de aplicación de los Estados miembros, si procede.

En el Anexo 4 se resume la financiación de la UE, por importe de **6 170 millones EUR**, asignada para la consecución de las metas y los objetivos de este compromiso estratégico.

De acuerdo con las obligaciones del Tratado, al elaborar los programas de financiación de la UE posteriores a 2020 se tendrá en cuenta la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

⁵⁸ Es decir, una evaluación de los presupuestos basada en la igualdad entre sexos, que incorpora esta perspectiva a todos los niveles del proceso presupuestario y reestructura los ingresos y los gastos para promover la igualdad.

6. COOPERACIÓN CON TODOS LOS AGENTES SOCIALES

Continuará la estrecha colaboración con las instituciones y las partes interesadas activas en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres (Estados miembros, Parlamento Europeo, Servicio Europeo de Acción Exterior, interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil, organismos de igualdad, organizaciones internacionales y agencias de la UE). Esta colaboración adoptará diversas formas, desde intercambios bilaterales y multilaterales hasta diálogos estructurados.

Se hará un seguimiento de los documentos estratégicos nacionales y de los avances en el área de la igualdad en los Estados miembros y se promoverá un intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros a través de un programa de aprendizaje mutuo. Proseguirá asimismo la cooperación con los Estados miembros a través del Grupo de alto nivel para la integración de la igualdad entre los sexos.

El Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, compuesto por representantes de los Estados miembros, las organizaciones de interlocutores sociales y la sociedad civil, seguirá asesorando a la Comisión sobre iniciativas estratégicas y legislativas. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género seguirá desempeñando un papel importante en el desarrollo y el intercambio de pruebas y datos fiables para respaldar la elaboración de políticas basadas en pruebas, por ejemplo, a través de su índice de igualdad de género⁶⁰.

Se invita al Parlamento Europeo y al Consejo a participar activamente en esta cooperación.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La aplicación de las acciones precedentemente descritas se someterá a un seguimiento periódico. Los progresos, con inclusión de ejemplos de buenas prácticas en los Estados miembros, se comunicarán anualmente con referencia a los objetivos y los indicadores de los Anexos 1 y 2, entre otras cosas.

Dependiendo de las conclusiones del informe anual de 2017, en 2018 podría establecerse un diálogo de alto nivel con la participación del Parlamento Europeo, las presidencias del Consejo y las principales partes interesadas, como los interlocutores sociales y la sociedad civil europeos, para hacer un balance a medio plazo, identificar los retos y estudiar las formas de avanzar.

⁵⁹ Téngase en cuenta que tampoco se elaboran presupuestos específicos para otras políticas integradas, como el clima y la biodiversidad.

⁶⁰ <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.

Anexo 1:

Objetivos, acciones, responsabilidades e indicadores

1. Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres

Objetivos

- Alcanzar el objetivo de la Unión de que en 2020 el 75 % de los hombres y mujeres trabajen y acabar con la disparidad entre sexos en el mundo laboral.
- Lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres del tiempo dedicado a la familia y las tareas domésticas y mejorar las posibilidades de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales.
- Alcanzar los objetivos de Barcelona en materia de cuidado de los niños y entablar una seria reflexión con los Estados miembros sobre el modo de hacerlos más ambiciosos y ampliarlos para dar cabida al cuidado de otros familiares dependientes.
- Promover la iniciativa empresarial de las mujeres y la igualdad entre sexos en el campo de la investigación.
- Mejorar la integración de las migrantes en el mercado laboral.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Continuar con el conjunto de medidas para abordar mejor los retos del equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar de los padres que trabajan y apoyar la participación de la mujer en el mercado de trabajo: - modernización del marco jurídico actual de la UE: garantía de un mejor cumplimiento y, si procede, adaptación de la legislación en materia de permisos y de modalidades de trabajo flexible, previa consulta con los interlocutores sociales, para ofrecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y laboral a los padres y a quienes tienen personas a su cargo*; - establecimiento de un marco estratégico amplio que respalde la participación de los padres en el mercado laboral y uso más equitativo de las modalidades de trabajo flexible y de los permisos, incluida la posibilidad de considerar el uso específico de las herramientas financieras de la EU para apoyar a los Estados miembros y fomentar la sensibilización**; - supervisión y apoyo continuo a los Estados miembros para la consecución de los objetivos de Barcelona sobre el cuidado de los niños***; consideración de los resultados de una consulta pública sobre el equilibrio entre la vida profesional y familiar; posibilidad de consulta a los Estados miembros y a las partes interesadas sobre el modo de hacer los objetivos de Barcelona más ambiciosos, por ejemplo, incluyendo el cuidado de otros familiares dependientes, la accesibilidad y la calidad**; - apoyo a los Estados miembros en sus iniciativas para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, supervisión estrecha de las medidas nacionales de reforma en el marco del Semestre Europeo de acuerdo con las directrices de empleo, y publicación de recomendaciones específicas por país, si procede***; - continuación del apoyo a las empresas en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la promoción de las plataformas de la Carta de la Diversidad****.	COM: JUST/EMPL	*2016-2019 **2016 ***anualmente ****en curso
Evaluación de la Directiva sobre seguridad social y el seguimiento de los resultados; la redacción de un informe sobre la aplicación de la Directiva sobre trabajadores autónomos y una posible acción de seguimiento.	COM: JUST	2016
Integración de una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en la aplicación de la Agenda Europea de Migración, abordando las barreras al empleo y la promoción profesional de las mujeres migrantes; ayuda a los Estados miembros a aprovechar al máximo las posibilidades que brinda el Fondo Social Europeo (FSE) en este área.	COM: HOME	2016-2019
Realización de actividades de sensibilización para promover la iniciativa empresarial de las mujeres, incluso a través del lanzamiento de una plataforma en línea para mujeres emprendedoras*, creación de una red europea de inversoras providenciales* y red de coordinación de empresarias en línea**.	COM: GROW/CNECT	*2016 **2016-2017
Promoción del cambio institucional en las organizaciones de investigación para eliminar las barreras a la igualdad entre mujeres y hombres y animar a todas las organizaciones a aplicar planes de igualdad.	COM: RTD	2016-2017

INDICADORES	REFERENCIA: PROMEDIO UE (AÑO)
Disparidad entre sexos en el empleo (20-64 años)	11,5 pps (2014)
Disparidad entre sexos en el empleo (20-64 años) en equivalentes a tiempo completo	18,1 pps (2014)
Disparidad entre sexos en el empleo a tiempo parcial entre los padres	34,8 pps (2013)
Tiempo semanal dedicado a cuidados familiares no remunerados, por sexo ⁶¹	Hombres: 8,9 % Mujeres: 26.4 % (2010)
Trabajo a tiempo parcial involuntario debido al cuidado de hijos o de adultos discapacitados, por sexo ⁶²	Hombres: 4,2 % Mujeres 27,2 % (2014)
Niños cuidados en virtud de convenios formales, en porcentaje de todos los niños del grupo de edad (de 0 a 3 años y de 3 años hasta la edad de escolarización obligatoria)	0-3 años: 27 % 3-escolarización obligatoria: 82 % (2013)
Porcentaje de la población activa (50-64 años) que cuida de familiares ancianos o con discapacidad como mínimo varios días a la semana, por sexo ⁶³	Hombres: 10 % Mujeres: 17 % (2011)
Disparidad entre sexos en las tasas de empleo entre nacionales de terceros países	19,5 % (2014)
Disparidad entre sexos en las tasas de empleo entre nacionales de terceros países recientes	22,3 % (2014)
Porcentaje de organizaciones de investigación que han adoptado planes de igualdad entre mujeres y hombres ⁶⁴	36 % (2014)

⁶¹ Eurofound.

⁶² Eurostat («principal razón para el empleo a tiempo parcial»; distribuciones por sexo y edad (%) [lfsa_epgar]).

⁶³ Eurofound.

⁶⁴ Cifras de SHE, folleto de 2015, basado en la encuesta del área de investigación europea 2014 (PCountry, P17, P36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.

2. Reducción de las disparidades entre sexos en retribuciones, ingresos y pensiones para combatir la pobreza entre las mujeres

Objetivos

- Reducir las disparidades entre mujeres y hombres que persisten en retribuciones, ingresos y pensiones, para así erradicar la desigualdad en el acceso a los recursos financieros durante toda la vida.
- Reducción sustancial de la desigualdad en los sectores económicos y las ocupaciones.
- Aumento de las horas de trabajo remuneradas trabajadas por las mujeres; aplicación efectiva de una legislación que promueva la igualdad salarial.
- Eliminar las barreras para acceder al mercado laboral de grupos vulnerables, como las migrantes y las personas solas con hijos.
- Abordar las causas y consecuencias de la disparidad entre sexos en las pensiones.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Mejora de la aplicación y el cumplimiento del principio de igualdad de retribución mediante la evaluación de los efectos de la Directiva 2006/54/CE ⁶⁵ , teniendo en cuenta, entre otras cosas: - el aumento de la transparencia de las retribuciones a la vista del informe que se redacte sobre las medidas de los Estados miembros para la aplicación de la Recomendación de la Comisión⁶⁶; - los efectos de la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el uso del sexo como factor actuarial con influencia sobre las pensiones legales y los contratos de seguros privados en las pensiones de jubilación, con el posible efecto de evitar que las mujeres reciban pensiones más bajas por tener una esperanza de vida mayor; - las sanciones para aumentar el efecto disuasorio de la prohibición de la discriminación salarial; - el funcionamiento eficiente y efectivo de los organismos de igualdad para facilitar el acceso a la justicia a las víctimas de discriminación.	COM: JUST	2016-2017
Continuación del apoyo a los Estados miembros en sus esfuerzos por garantizar la igualdad salarial y abordar las causas de las disparidades entre sexos en términos de retribución, ingresos y pensiones; uso del Semestre Europeo (anualmente).	COM: EMPL/JUST	anualmente

⁶⁵ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, 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).

⁶⁶ C(2014) 1405 final.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Celebración del Día europeo por la igualdad salarial, con actividades informativas en toda Europa para llegar a todos los Estados miembros; sensibilización sobre la relación existente entre retribuciones, ingresos y pensiones.	COM: JUST/COMM	anualmente
Cooperación con los organismos de igualdad y apoyo a las empresas en sus esfuerzos por garantizar la igualdad salarial mediante la promoción de las plataformas de la Carta de la Diversidad.	COM: JUST	en curso
Estudio de la introducción de medidas adicionales para mejorar el equilibrio entre sexos en los sectores económicos y las ocupaciones; usar la Gran Coalición para el Empleo Digital para respaldar la aplicación de medidas que mejoren las destrezas digitales entre las mujeres y las niñas y promuevan el empleo de la mujer en el sector de las TIC*; y actividades de difusión de opciones de formación**.	COM: CNECT/EAC/EMPL/ RTD/JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Promoción de la igualdad entre sexos a todos los niveles y en todos los tipos de educación, incluso en lo que respecta a la elección de asignaturas y carreras en función del sexo, empleando las herramientas de cooperación actuales y financiando los instrumentos necesarios, con arreglo a las prioridades establecidas en el marco de trabajo «Educación y formación 2020».	COM: EAC/EMPL	2016-2019
Prosecución del desarrollo de un conjunto completo de medidas ⁶⁷ para todas las causas de la disparidad entre sexos en las pensiones, en cooperación con los Estados miembros, incluido el indicador para medirla y supervisarla y medidas para mitigar los factores de diferencias por razón de sexo, por ejemplo en relación con el cuidado de personas.	COM: EMPL/JUST	2016-2017

⁶⁷ Basado en las conclusiones del Consejo EPSCO de junio de 2015.

INDICADORES	PROMEDIO UE (AÑO)
Disparidad entre sexos en las retribuciones	16,5 % (2013)
Disparidad entre sexos en los ingresos	41,1 % (2012)
Segregación por sexos en los sectores económicos y ocupaciones ⁶⁸	Sectores: 18,9 % ocupaciones: 26,9 % (2014)
Disparidad entre sexos en las pensiones	40,2 % (2012) ⁶⁹
Disparidad entre sexos en la cobertura de las pensiones	6,8 % (2012) ⁷⁰
Pobreza de los hombres y mujeres ocupados	Hombres: 9,3 % Mujeres: 8,4 % (2014)
Tasa de riesgo de pobreza y exclusión social en ancianos (más de 65 años)	Hombres: 11,4 % Mujeres: 15,6 % (2014)
Familias monoparentales en riesgo de pobreza o exclusión social	49,9 % (2013)

⁶⁸ Incluido un análisis de los porcentajes de mujeres que trabajan en los distintos sectores.

⁶⁹ Para pensionistas de 65 a 79 años. Fuente: Informe sobre la adecuación de las pensiones del Comité de Protección Social y la Comisión Europea (2015).

⁷⁰ Para personas de 65 a 79 años. Fuente: Informe sobre la adecuación de las pensiones del Comité de Protección Social y la Comisión Europea (2015).

3. Promoción de la igualdad en la toma de decisiones

Objetivos

- Proseguir los esfuerzos para lograr un mejor equilibrio entre sexos en los puestos de liderazgo económico, en concreto una representación mínima del 40 % del sexo infrarrepresentado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.
- Mejor equilibrio de sexos entre los directores ejecutivos de las empresas cotizadas más importantes y en la reserva de talento.
- Mejora de la recogida de datos y adopción de medidas para atajar la sobrerrepresentación de los hombres en los puestos decisorios en las organizaciones de investigación.
- Promover el equilibrio en la toma de decisiones políticas y en la vida pública, incluido el deporte.
- Alcanzar el objetivo del 40 % de las mujeres en puestos de nivel directivo superior y medio en la Comisión para finales de 2019.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Continuación del apoyo a la adopción en 2016 de la propuesta de Directiva de 2012 para mejorar el equilibrio entre sexos entre administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas ⁷¹ ; supervisión estrecha de su transposición y aplicación, y apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre sexos en la toma de decisiones, incluido el ofrecimiento de orientación a los Estados miembros.	COM: JUST	en curso
Prosecución de la recopilación y difusión de datos sobre la representación de mujeres y hombres en puestos importantes de toma de decisiones, en estrecha colaboración con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.	COM: JUS EIGE	en curso
Estudio de la adopción de medidas para mejorar el equilibrio entre sexos en la toma de decisiones políticas y prosecución del apoyo a las actividades de los Estados miembros y las autoridades nacionales destinadas a promover el equilibrio entre sexos en los puestos de toma de decisiones públicos y políticos	COM: JUST	2018
Ofrecimiento de orientaciones a los Estados miembros sobre un enfoque común para la adopción de objetivos cuantitativos para los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la investigación.	COM: RTD	2016
consecución del objetivo del 40 % de mujeres en puestos directivos de nivel superior y medio en el seno de la Comisión al final del mandato de esta.	COM: HR	en curso

⁷¹ Véase el programa de trabajo de la Comisión de 2016.

INDICADORES	PROMEDIO UE (AÑO)
Porcentaje de mujeres entre los miembros de los órganos de toma de decisiones de alto nivel de las empresas cotizadas nacionales más importantes	21,2 % (Abril de 2015)
Porcentaje de mujeres entre los presidentes y directores ejecutivos de las empresas cotizadas nacionales más importantes	Presidentas: 7,1 % Directoras ejecutivas: 3,6 % (Abril de 2015)
Porcentaje de mujeres entre los miembros ejecutivos y no ejecutivos de los dos principales órganos de toma de decisiones de las empresas cotizadas nacionales más importantes	Miembros no ejecutivos: 22,5 % Miembros ejecutivos: 13,7 % (Abril de 2015)
Porcentaje de directoras de instituciones de educación superior ⁷²	15,5 % (2010)
Porcentaje de mujeres en las cámaras de representantes nacionales y federales y en el Parlamento Europeo	29 % (Mayo de 2015) PE: 37 %
Porcentaje de mujeres entre los miembros de Gobiernos nacionales y federales y en la Comisión Europea	27 % (Mayo de 2015) Comisión: 32 %
Porcentaje de mujeres en puestos directivos de nivel superior y medio de la Comisión ⁷³	Superior: 28 % Medio: 32 % (Febrero de 2015)

⁷² Cifras de SHE 2012.

⁷³ DG HR.

4. Lucha contra la violencia sexista y protección y apoyo a las víctimas

Objetivos

- Combate contra la violencia sexista y protección y apoyo a las víctimas.
- Mejora de la disponibilidad, calidad y fiabilidad de los datos.
- Actividades de sensibilización, promoción del cambio de actitudes y fomento de la prevención.
- Mejora del apoyo a las víctimas y de su acceso a la justicia.
- Eliminación de la mutilación genital femenina.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Adhesión de la UE al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), en todo el ámbito de las competencias de la UE y teniendo en cuenta el efecto jurídico de la adhesión; aplicación posterior de sus disposiciones e invitación a los Estados miembros a ratificarlo.	COM: JUST	2016
Prosecución de la aplicación de la Directiva sobre derechos de las víctimas y de la legislación sobre las órdenes de protección europeas, en concreto para garantizar el acceso a protección y el apoyo a las personas expuestas a la violencia sexista	COM: JUST	en curso
Mejora de la disponibilidad, calidad y fiabilidad de los datos sobre violencia sexista a través de la cooperación con Eurostat, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y la Agencia de Derechos Fundamentales (en curso); prosecución de la recopilación de datos comparativos sobre violencia sexista en el deporte a través de un estudio específico *	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	en curso * 2016
Continuación de acciones específicas para erradicar todas las formas de violencia sexista y fomentar la sensibilización.	COM: JUST	2017
Continuación de la promoción de cambios en las actitudes y conductas a través de actividades de sensibilización, incluidas actividades adecuadas para celebrar el Día de la tolerancia cero ante la mutilación genital femenina (6 de febrero) y el Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).	COM: JUST	anualmente

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Continuación de la aplicación de las medidas previstas en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo - Hacia la eliminación de la mutilación genital femenina y uso de los instrumentos adecuados para erradicarla, y basarse en esta experiencia para atajar otras prácticas nocivas; desarrollo de una plataforma de conocimientos en línea sobre la mutilación genital femenina para los profesionales pertinentes.	COM: JUST	2016-2017
Adopción de las medidas necesarias para un seguimiento del informe de evaluación del cumplimiento por los Estados miembros de la Directiva contra la trata de seres humanos* y garantizar que se aborde la dimensión de la igualdad entre mujeres y hombres en la trata de seres humanos**.	COM: HOME/JUST	*2016 **en curso

INDICADORES	PROMEDIO UE (AÑO)
Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia física o sexual	33 % (Marzo de 2014)
Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia física o sexual a manos de su pareja	22 % (Marzo de 2014)
Porcentaje de mujeres que han sufrido violencia psicológica a manos de su pareja	43 % (Marzo de 2014)
Porcentaje de mujeres que han sufrido acoso sexual	55 % (Marzo de 2014)

5. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y de los derechos de las mujeres en todo el mundo

Objetivos

- Promover, proteger y respetar los derechos humanos y aplicar de forma efectiva sus obligaciones y compromisos con los derechos de las mujeres en todos los foros internacionales, en concreto el Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el marco de la Plataforma de acción de Pekín de las Naciones Unidas y el Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
- Garantizar que los derechos de mujeres y niñas, la igualdad entre mujeres y hombres y la emancipación de las mujeres y las niñas sean un elemento esencial de los medios de aplicación y de los mecanismos de revisión, supervisión y rendición de cuentas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
- Prosecución de la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres y de la adopción del acervo comunitario en la materia de igualdad de género durante el proceso de adhesión.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
En colaboración con el SEAE y los Estados miembros, aplicación del plan de acción establecido en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión sobre igualdad entre mujeres y hombres y emancipación de la mujer y la transformación de las vidas de las niñas y mujeres a través de la relaciones exteriores de la UE 2016-2020 ⁷⁴ (2016-2019) y, de acuerdo con este nuevo marco:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI SEAE	2016-2019
- con el SEAE y en cooperación con los Estados miembros, a defender la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en la aplicación y el seguimiento de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y la aplicación de la Plataforma de acción de Pekín;	COM: DEVCO SEAE	en curso
- con el SEAE y los Estados miembros, a promover la igualdad entre mujeres y hombres y promover y proteger los derechos de las niñas y las mujeres a través del plan de acción de los derechos humanos y la democracia de la UE, el enfoque integral de la aplicación de las resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad, y las directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y las niñas;	COM: DEVCO/ECHO SEAE	en curso
- seguir financiando y supervisando acciones destinadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de vecindad y cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria, incluso a través del uso sistemático de los «marcadores de género» de la OCDE en la cooperación al desarrollo y de los «marcadores de género-edad» en todas las acciones humanitarias financiadas por la UE, para evaluar si se han identificado y abordado las necesidades y vulnerabilidades de los hombres y mujeres de todas las edades;	COM: DEVCO/ECHO	en curso

⁷⁴ SWD(2015) 182 final, de 21.9.2015; avalado por el Consejo el 26 de octubre de 2015.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
- seguir supervisando estrechamente y apoyando el cumplimiento de los criterios de Copenhague por parte de países candidatos y posibles candidatos a la UE por lo que respecta a los derechos humanos, incluida la igualdad entre mujeres y hombres; proseguir las iniciativas para integrar la perspectiva de la igualdad en todos los programas relevantes financiados a través del Instrumento de preadhesión (IAP) y el Instrumento europeo de vecindad (IEV).	COM: NEAR	en curso

Indicadores (véase objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas)

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata de seres humanos y la explotación sexual y de otros tipos

Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia

Asegurar la participación plena y efectiva de la mujer y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

Asegurar el acceso universal a los derechos de salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, según lo previsto en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Pekín y los documentos finales de sus conferencias de examen

- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- Mejorar el uso de tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover la emancipación de las mujeres
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre mujeres y hombres y la emancipación de todas las mujeres y niñas a todos los niveles

6. Integración de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas de la UE

Objetivos

- Seguir integrando la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la intervención de la UE (integración efectiva de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres).
- Seguir garantizando una financiación efectiva y eficiente de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Cooperar estrechamente con todas las partes interesadas activas en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN	RESPONSABLES	CALENDARIO
Seguir prestando asistencia y garantizando la estrecha cooperación entre los servicios de la Comisión sobre cuestiones de igualdad a través del Grupo interservicios de igualdad entre mujeres y hombres	COM: JUST / todas las DG	en curso
Considerar la publicación de un informe sobre la integración de la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en la Comisión	COM: JUST / todas las DG	2017
Seguir aportando financiación para la igualdad a través de los programas de la UE pertinentes	COM: financiación de las DG	2017-2019
Tener en cuenta la perspectiva de la igualdad al preparar los programas de financiación de la UE posteriores a 2020	COM: financiación de las DG	2017-2019
Hacer un seguimiento de los documentos estratégicos nacionales y de los avances en el área de la igualdad entre mujeres y hombres	COM: JUST	2017
Seguir promoviendo intercambios de buenas prácticas entre Estados miembros a través del programa de aprendizaje mutuo	COM: JUST	tres veces al año
Organizar reuniones periódicas del grupo de alto nivel sobre igualdad entre mujeres y hombres y del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	COM: JUST	dos veces al año
Seguir publicando un informe sobre los avances en el ámbito de la igualdad en la UE	COM: JUST	anualmente
Elaborar un informe interno sobre la aplicación de las acciones	COM: JUST / todas las DG	anualmente

INDICADORES

Publicación del informe sobre la integración de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres

Normativas sobre los programas de financiación futuros

Análisis de documentos estratégicos nacionales

Número de intercambios de buenas prácticas

Número de reuniones organizadas

Publicación de informes sobre avances

Elaboración de informes sobre aplicación

Anexo 2:

Objetivos seleccionados

1. Objetivos a escala de la UE

El Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 contribuirá a alcanzar los siguientes objetivos:

OBJETIVO	FUENTE
Eliminación de la disparidad entre mujeres y hombres en materia de empleo (20-64 años)	Estrategia UE 2020: Objetivo de empleo del 75 % para mujeres y hombres
Prestación de cuidados al 33 % de los niños menores de 3 años y al 90 % de los niños de entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria	Objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Barcelona de 2002 y confirmados por el Pacto Europeo 2011-2020 por la Igualdad entre Hombres y Mujeres ⁷⁵
40 % del sexo infrarrepresentado en puestos de administradores no ejecutivos de empresas cotizadas (excepto PYME)	Propuesta de noviembre de 2012 de Directiva para la mejora del equilibrio de sexos entre administradores no ejecutivos de empresas cotizadas

⁷⁵ https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Objetivos acordados a escala internacional

Entre el 25 y el 27 de septiembre de 2015, los países miembros de las Naciones Unidas adoptaron una nueva y ambiciosa agenda posterior a 2015⁷⁶ que pretende erradicar la pobreza para 2030 y promover la prosperidad económica, el desarrollo social y la protección medioambiental en todos los países. Se basa en 17 objetivos, entre ellos un objetivo independiente sobre la igualdad entre sexos y la emancipación de las mujeres y las niñas, con objetivos e indicadores específicos y metas en otros ámbitos que se refieren a la igualdad entre mujeres y hombres.

Como la agenda fue negociada por todos los países miembros de las Naciones Unidas, incluida la UE y sus Estados miembros, y se aplica a todos durante los próximos 15 años, este compromiso estratégico contribuirá a la consecución de las metas que se refieren a la igualdad entre mujeres y hombres, en concreto las siguientes englobadas en el objetivo 5:

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata de seres humanos y la explotación sexual y de otros tipos.
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de la mujer y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6 Asegurar el acceso universal a los derechos de salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, según lo previsto en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Pekín y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- 5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales;
- 5.b Mejorar el uso de tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover la emancipación de las mujeres;
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre mujeres y hombres y la emancipación de todas las mujeres y niñas a todos los niveles.

⁷⁶ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

Anexo 3:

Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las prácticas y políticas de recursos humanos de la Comisión Europea

El concepto de diversidad reconoce la amplia variedad de cualidades del personal de la Comisión en términos de aptitudes, competencias, atributos, personalidad y conocimientos. Por lo tanto, la gestión de la diversidad será estratégica para la institución y disfrutará de un fuerte apoyo político. En este contexto, se prestará una atención especial a la responsabilidad de los altos cargos directivos para garantizar los resultados a este nivel.

Se considerarán tres áreas prioritarias:

- un entorno laboral integrador y orientado a los resultados beneficioso para todo el personal;
- la consecución de una representación de las mujeres del 40 % en puestos de nivel medio y superior al final del mandato;
- la consecución de la excelencia para contratar y retener personal con discapacidad.

El entorno de trabajo de la Comisión debe estar orientado a los resultados, de manera que el personal tenga libertad para organizar su trabajo de manera autónoma y gestionar la relación entre el trabajo y otras actividades (equilibrio entre vida profesional y laboral). Pueden acometerse muchas iniciativas de comunicación y un marco de aprendizaje y desarrollo para impulsar y mantener el cambio hacia un lugar de trabajo genuinamente integrador.

Anexo 4:

Programas financiados por la UE en 2014-2020 que contribuyen a la consecución de las metas y objetivos de este compromiso estratégico

Diversos programas financiados por la UE en 2014-2020 permiten la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de dicha cuestión; entre ellos se incluyen:

- Fondos Estructurales y de Inversión Europeos
- Fondo de Asilo, Migración e Integración
- Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía
- Programa marco de investigación e innovación Horizonte 2020
- Erasmus+ (programa de educación, formación, juventud y deporte)
- Mecanismo «Conectar Europa» (programa de la UE para cofinanciar proyectos de redes transeuropeas)
- Instrumento de Cooperación al Desarrollo
- Instrumento Europeo de Vecindad
- Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos
- Programa para el Empleo y la Innovación Social

Puede aportarse cierta financiación para la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de programas que incluyan un objetivo de igualdad y que utilicen indicadores de igualdad que permitan la especificación de los importes asignados.

Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (fondos EIE)

Los Fondos EIE 2014-2020, en particular el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeos de Desarrollo Regional (FEDER), son elementos financieros clave para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Sobre la base de los programas operativos acordados entre los Estados miembros y la Comisión, se calcula que en el período 2014-2020 se gastarán **5 850 millones EUR** en medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Unos **4 600 millones EUR** de gastos del FSE en 2014-2020 están programados para la igualdad entre mujeres y hombres, de los cuales 1 600 millones se dedicarán a promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación entre vida laboral y privada y la promoción de remuneración igual a trabajo igual como prioridad de inversión elegida por 12 Estados miembros⁷⁷.

Unos **1 250 millones EUR** del Fondo Europeo de Desarrollo Regional se destinarán a infraestructuras de guarderías.

⁷⁷ AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK y UK.

Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía

Unos **440 millones EUR** se destinarán al programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía, que tiene nueve objetivos específicos, incluido uno relativo a la igualdad entre mujeres y hombres género y otro para prevenir y combatir la violencia contra mujeres, niños y jóvenes, y proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo. Ambos objetivos representan actualmente el **35 % de los fondos de este programa**.

Instrumento de Cooperación al Desarrollo

Entre muchas otras acciones proyectadas, se destinarán **100 millones EUR** a la mejora de la vida de las niñas y las mujeres a través del **programa Bienes Públicos y Retos Mundiales 2014-2020**. De ellos, 70 millones están destinados a la línea presupuestaria relativa a igualdad entre mujeres y hombres, emancipación de las mujeres y derechos de las niñas y 30 millones, a la línea de bienestar infantil, que incluirá 18 millones para atajar prácticas nocivas, como la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil.

Además, la igualdad entre mujeres y hombres se integrará en programas geográficos bilaterales y regionales. Entre los ejemplos se incluye un programa ICD-Asia y América Latina que dedicará entre 16 y 18 millones EUR a acciones específicas sobre igualdad y un mecanismo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres en Albania, al que se destinarán 2 millones EUR.

Horizonte 2020

La igualdad entre mujeres y hombres se promueve de tres formas en el marco de Horizonte 2020:

- el equilibrio entre sexos en los grupos consultivos (50 % del objetivo) y los grupos de evaluación (40 %); los datos se publicarán en los informes de seguimiento de Horizonte 2020;
- se anima a los beneficiarios de subvenciones a alcanzar el equilibrio entre sexos y la igualdad de oportunidades en los equipos de investigación de los proyectos;
- la igualdad entre mujeres y hombres en el contenido de las investigaciones (es decir, tener en cuenta las características biológicas de hombres y mujeres y los factores socioculturales).

Además, dentro del programa de trabajo sobre ciencia con y para la sociedad 2014-2017, se asignará un presupuesto de alrededor de **43 millones EUR** para **proyectos que promuevan la sensibilización y la aplicación de la igualdad entre sexos en el sistema y las organizaciones de investigación**.

Anexo 5:

Estrategias y planes de acción nacionales para la igualdad entre mujeres y hombres (septiembre de 2015)

La adopción por un número cada vez mayor de Estados miembros de estrategias o planes de acción nacionales (PAN) que abordan la igualdad entre mujeres y hombres en un marco de trabajo coherente y coordinado constituye un avance positivo. Además, muchos Estados miembros han adoptado planes de acción temáticos que abordan retos concretos, como la violencia sexista. La aplicación real de políticas de igualdad es dispar en los Estados miembros y los ámbitos estratégicos, dada la variedad de condiciones socioeconómicas, culturales e institucionales. El diseño y la aplicación de las estrategias y los planes de acción nacionales se han visto influidos por los anteriores marcos de trabajo europeos para la igualdad, que los Estados miembros consideran un impulso importante para los avances nacionales⁷⁸.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Austria	PAN de igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral	AG ⁷⁹
	PAN para combatir la violencia contra las mujeres (2014)	AG
	4º PAN contra la trata de seres humanos (2015-2017)	AG
	PAN modificado para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (PAN modificado de 2012)	AG
	PAN sobre la salud de las mujeres	P
Bélgica	4º PAN para combatir la violencia conyugal y otras formas de violencia intrafamiliar (2010-2014) ⁸⁰	AG
	PAN contra la violencia sexista (2015-2019)	
	Plan federal de acción para la integración de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres (2015-2019)	AG
	2º PAN sobre mujeres, paz y seguridad (2013-2016) que aplica la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU	AG
	3º PAN contra la trata de seres humanos y el tráfico ilegal de personas (2015-2019)	AG

⁷⁸ Avances recientes y prioridades actuales en el área de la igualdad de género, Red Europea de Expertos en Igualdad de Género (ENEGE), 2014.

⁷⁹ El PAN se estableció inicialmente para el período 2010-2013; el Gobierno lo prorrogó al período 2013-2018.

⁸⁰ El PAN se diseñó principalmente para luchar contra la violencia doméstica, pero ahora también aborda la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y la violencia relacionada con el honor.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Bulgaria	Estrategia nacional de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (2009-2015)	AG
	PAN anual de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (2009-2015)	AG
Croacia	Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres (2011-2015)	AG/AP
	Estrategia de desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres (2014-2020) y plan de acción para la aplicación	AG
	Plan nacional contra la discriminación (2015-2020)	P ⁸¹
	Estrategia nacional contra la violencia en la familia (2011-2016)	AG
	PAN de aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre mujeres, paz y seguridad (2011-2014)	AG
	Programa nacional de protección y promoción de los derechos humanos (2013-2016)	AG
	Plan nacional de supresión de la trata de seres humanos (2012-2015)	AG
Chipre	PAN de prevención y lucha contra la violencia doméstica (2010-2013)	AG ⁸²
	Plan de acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2014-2017)	AG
	PAN de igualdad entre mujeres y hombres en la educación (2014-2017)	AG
	PAN sobre la trata de personas (2013-2015)	AG
República Checa	Plan nacional de igualdad entre mujeres y hombres - Prioridades del Gobierno y procedimientos de promoción de la igualdad (todos los años desde 1998)	AG
	Estrategia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (2014-2020)	AG
	Plan de acción para la igualdad de representación de las mujeres en la política y los puestos decisorios (2015)	AG
	2º PAN de prevención de la violencia doméstica (2015-2018)	AG

81 Los grupos de trabajo que redactan el plan han empezado a identificar los problemas y establecer las metas en el ámbito laboral.

82 El comité asesor está elaborando el 2º PAN para el período 2016-2018, que incorporará acciones no incluidas en el primer Plan, como la creación de una base de datos central unificada.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Dinamarca	PAN anual sobre igualdad entre mujeres y hombres	AP ⁸³
	PAN sobre la integración de la igualdad entre mujeres y hombres (2007-2011; de 2012 en adelante)	AG
	Estrategia sobre niños y familias (2012-2020)	
	Plan de acción contra la violencia doméstica (2014)	AG
	Plan de acción contra la trata de seres humanos (2015-2018)	AG
	PAN sobre la violencia relacionada con el honor (de 2012 en adelante)	AG
Estonia	Plan de acción para reducir la disparidad de retribuciones entre mujeres y hombres (2012-2016)	AG
	Plan de desarrollo para niños y familias (2012-2020)	AG
	Estrategia de desarrollo para prevenir la violencia (2015-2020) ⁸⁴	AG
	Plan de desarrollo para el bienestar (2016-2023) ⁸⁵	P
Finlandia	Plan de acción de igualdad entre mujeres y hombres (2011-2015)	AG
	PAN de reducción de la violencia contra las mujeres (2010-2015)	AG
Francia	Plan de acción de igualdad entre mujeres y hombres; proyecto de ley de igualdad (desde 2012)	AP
	Planes de acción trienales para combatir la violencia contra las mujeres (2008-2010, 2011-2013, 2014-2016)	AG ⁸⁶
Alemania	Programa de acción sobre las perspectivas de reincorporación al mercado laboral (desde 2008)	AG
	Primer informe sobre igualdad entre mujeres y hombres (marco de referencia de la política de igualdad del Gobierno Federal) (2011)	AG
	2º plan de acción para combatir la violencia contra las mujeres (desde 2007)	AG
Grecia	Programa nacional en pro de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres (2010-2013; prorrogado hasta 2015) ⁸⁷	AG
	Plan nacional de inclusión social (2014); también promueve la igualdad y la lucha contra la discriminación	AG

⁸³ El PAN se presenta y debate en el Parlamento cada año.

⁸⁴ Destinada a reducir la violencia doméstica, contra los niños y sexista, y la trata de seres humanos.

⁸⁵ Trabajo, empleo, seguridad social, inclusión social, igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de oportunidades.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Hungria	Decreto nº 1004/2010 (I. 21.); estrategia nacional de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres - directrices y objetivos 2010-2021	AG
	Estrategia contra la trata de seres humanos (2013-2016)	AP
Irlanda	Estrategia nacional sobre las mujeres (2007-2016)	AG
	2º PAN sobre mujeres, paz y seguridad (2015)	
	Estrategia nacional sobre violencia doméstica, sexual y sexista (2010-2014) ⁸⁸	AG
	PAN para prevenir y combatir la trata de personas (2009) ⁸⁹	AG
Italia	Programa de reformas nacionales para atajar la violencia y los abusos sexistas en el seno de la familia (2014)	AG
	Plan de acción extraordinario contra la violencia y el acoso sexual (desde 2010)	AG
Letonia	Plan de aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres (2012-2014)	AG
	Directrices sobre la política familiar (2011-2017), que incluyen la violencia doméstica	AG
	Directrices sobre igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y hombres (2016-2020)	P
Lituania	Programa nacional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2010-2014)	AG/AP
	Informe de aplicación del programa nacional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2010-2014) (2015)	AG
	Programa nacional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2015-2021)	AG/AP
	PAN para la aplicación del programa nacional (2015-2017)	AG

86 El Gobierno presenta los planes a modo de directrices, sin ley marco.

87 En julio de 2015 se creó un grupo de trabajo para la actualización del programa.

88 Se espera que el Gobierno apruebe en breve la segunda estrategia nacional.

89 La redacción del PAN sucesor se encuentra en fase avanzada.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Luxemburgo	PAN sobre igualdad de mujeres y hombres (2009-2014, actualizado para 2015-2018)	AG
	Estrategia de mejora de la representación de las mujeres en la toma de decisiones (2014)	AG
	Programa de conciliación (2014-2019)	AG
	Estrategia para un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones económicas y políticas (2014)	AG
	PAN sobre educación sexual y emocional (2012)	AG
Malta	PAN sobre violencia contra las mujeres (2013-2015) ⁹⁰	AG
	Política de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la práctica (2012) ⁹¹	AP
Países Bajos	Política de emancipación (2013-2016)	AG
	Plan específico para mujeres que ocupan altos cargos en la Administración nacional (2013)	AG
Polonia	PAN sobre igualdad de trato (2013-2016)	AG ⁹²
	Programa nacional para erradicar la violencia en la familia (2006-2013, actualizado para 2014-2020)	AG
	Estrategia de desarrollo del capital humano (2020)	AG
Portugal	5º plan nacional de igualdad entre mujeres y hombres, ciudadanía y no discriminación (2014-2017)	AG
	5º plan nacional para prevenir y combatir la violencia doméstica y sexista (2014-2017)	AG
	3º plan nacional contra la trata de seres humanos (2014-2017)	AG
	3º programa de acción para la prevención y la eliminación de la mutilación genital femenina (2014-2017)	AG
Rumanía	Estrategia nacional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2010-2012, actualizada para 2014-2017)	AG
	Estrategia nacional para prevenir y combatir la violencia doméstica (2013-2017) y plan operativo	AG

⁹⁰ El plan se anunció en 2012.

⁹¹ Reitera que las entidades estatales y las organizaciones del sector público son responsables de la aplicación de las políticas de igualdad y la integración de dichas políticas.

⁹² La Ley contra la discriminación exige la elaboración del PAN.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Eslovaquia	PAN de prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres (2014-2019)	AG
	Estrategia nacional de igualdad entre mujeres y hombres (2014-2019)	AG
	PAN de igualdad entre mujeres y hombres (2014-2019)	AG
Eslovenia	Resolución sobre un programa nacional de prevención de la violencia en la familia (2009-2014)	AG
	Proyecto de resolución sobre un programa nacional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2015)	P ⁹³
España	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)	AG
	Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial (2015-2017)	P
	2º plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información (2014-2017)	AG
	Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016)	AG
	Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural (2015-2018)	AG
	Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015-2017)	AG
	Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual (2015-2018)	AG
	Protocolo contra la mutilación genital femenina	AG

⁹³ El proyecto de resolución se debatió en el Consejo de Expertos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en febrero de 2015 y lleva sometido a debate público desde el 2 de abril de 2015.

ACTIONS	DOCUMENTOS ADOPTADOS	SITUACIÓN*
Suecia	Comunicación 2011/12:3 sobre el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres (2011-2014)	AG
	Comunicación 2008/09:198 sobre una estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y la empresa (2009)	AG
	Comunicación 2007/08:39 sobre una plan de acción para combatir la violencia de los hombres contra las mujeres, la violencia y la opresión relacionadas con el honor y la violencia en las relaciones entre personas del mismo sexo (2008, actualizado para 2011-2014)	AG
	Plan de acción para prevenir e impedir el matrimonio forzado de las jóvenes (2010)	AG
	Estrategia de integración de la igualdad entre hombres y mujeres para entidades gubernamentales (2012-2015)	AG
Reino Unido	Ley de igualdad 2010 (obligación de igualdad en el sector público incorporada en 2011)	AP
	Estrategia de Igualdad por un Reino Unido más justo (2006-2016)	AP
	Llamamiento para la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas (planes de acción revisados anualmente; por última vez en marzo de 2014)	AP
	Plan de acción para atajar la violencia contra las mujeres y las niñas (desde 2011)	AG
	Programa de prevención de la mutilación genital femenina (2014)	AG

Fuentes: Expertos nacionales de la ENEGE (fichas por país, febrero de 2015), EIGE, CE, PE.

* AP: aprobado por el Parlamento; AG: aprobado por el Gobierno, P: proyecto.

Anexo 6:

Principales ámbitos abordados por las estrategias y planes de acción sobre igualdad entre mujeres y hombres de los Estados miembros (septiembre de 2015)

En principio, las estrategias nacionales sobre igualdad se centraron en el mercado laboral, con la introducción de medidas legislativas y normas sobre la igualdad en el empleo. En los últimos años, los cambios socioeconómicos han impulsado la ampliación de la intervención a otros ámbitos relevantes, tanto laborales (disparidades salariales, tiempo de trabajo, equilibrio entre vida profesional y familiar) como de otro tipo (violencia contra las mujeres, sanidad y toma de decisiones económicas y políticas)⁹⁴. Estos ámbitos se abordan en las estrategias y planes de acción de los Estados miembros del siguiente modo:

	Inclusión social y pobreza	Educación y formación	Acceso a la sanidad	Violencia sexista	Economía y mercado laboral	Estereotipos en función del sexo	Conciliación de vida profesional y familiar	Toma de decisiones
Austria	x	x	x	x	x	x	x	x
Bélgica	x			x	x			x
Bulgaria	x	x	x	x	x	x	x	
Chipre	x	x	x	x	x	x	x	x
República Checa	x	x	x	x	x	x	x	
Dinamarca	x	x	x	x	x	x	x	x
Estonia		x		x	x	x	x	
Francia	x	x	x	x	x	x	x	x
Alemania	x	x	x	x	x	x	x	x
Grecia	x	x	x	x	x	x	x	x
Hungría	x	x	x	x	x	x	x	x
Irlanda	x	x	x	x	x	x	x	x

⁹⁴ Avances recientes y prioridades actuales en el área de la igualdad entre mujeres y hombres, ENEGE, 2014.

	Inclusión social y pobreza	Educación y formación	Acceso a la sanidad	Violencia sexista	Economía y mercado laboral	Estereotipos en función del sexo	Conciliación de vida profesional y familiar	Toma de decisiones
Italia	x			x	x	x	x	x
Letonia				x	x	x	x	
Lituania		x	x	x	x		x	
Luxemburgo	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Países Bajos	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Rumanía	x	x		x	x	x	x	
Eslovenia	x	x	x	x	x	x	x	x
España	x	x	x	x	x	x	x	x
Suecia	x	x	x	x	x	x	x	
Croacia	x	x	x	x	x	x	x	x
Finlandia	x	x	x	x	x	x	x	x
Polonia	x	x	x	x	x	x	x	x
Eslovaquia	x	x	x	x	x	x	x	x
Reino Unido	x	x	x	x	x	x	x	x

Fuentes: expertos nacionales de ENEGE, EIGE, CE, PE.

CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Publicaciones gratuitas:

- Un único ejemplar:
A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Varios ejemplares/pósteres/mapas:
En las representaciones de la Unión Europea (http://ec.europa.eu/represent_es.htm),
en las delegaciones en terceros países (http://eeas.europa.eu/delegations/index_es.htm)
o contactando con Europe Direct a través de http://europa.eu/europedirect/index_es.htm
o del teléfono 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito en toda la Unión Europea) (*).

(*) Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Publicaciones de pago:

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



MANIACS

NORMATIVA EUROPEA

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD