

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.

IV

(Información)

INFORMACIÓN PROCEDENTE DE LAS INSTITUCIONES, ÓRGANOS Y ORGANISMOS DE LA UNIÓN EUROPEA

CONSEJO

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

(2011/C 155/02)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

RECORDANDO QUE

1. La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y es uno de los objetivos y cometidos de la Unión Europea. De la misma forma, incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades representa un objetivo general para la Unión ⁽¹⁾.
2. La igualdad de género está consagrada en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
3. Si bien la Unión Europea posee una amplia serie de normas que promueven el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en ámbitos como el del empleo y el del acceso a bienes y servicios ⁽²⁾, los sucesivos informes anuales sobre «Igualdad entre mujeres y hombres» ⁽³⁾ aprobados por la Comisión

Europea demuestran que los avances son lentos y que todavía no se ha alcanzado la igualdad de género *de facto*.

4. «Europa 2020», la nueva estrategia europea para el empleo y el crecimiento ⁽⁴⁾, ayudará a los Estados miembros y a la Unión Europea a conseguir elevados niveles de competitividad, productividad, crecimiento, cohesión social y convergencia económica.
5. La estrategia «Europa 2020» incluye como uno de sus objetivos principales el de aumentar hasta el 75 % la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, lo que significa que, al aplicar la estrategia, habrá que procurar sobre todo eliminar las barreras a la participación de las mujeres en el mercado laboral.
6. Las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, que forman parte de las «Orientaciones integradas Europa 2020» ⁽⁵⁾ y se supervisan en el Marco de Evaluación Conjunto ⁽⁶⁾, subrayan, a este respecto, la importancia de la aplicación, evaluación y seguimiento de unas políticas de empleo que promuevan la igualdad de género y el equilibrio entre vida privada y vida laboral.
7. El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento ⁽⁷⁾ aprobado por la Comisión Europea muestra que el trabajo a tiempo parcial no deseado aún representa un problema en algunos Estados miembros que las mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral siguen encontrando obstáculos.
8. La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 sucede al Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) ⁽⁸⁾, respecto del que se realizó un informe intermedio ⁽⁹⁾ y a la Carta de la Mujer, adoptada por la Comisión Europea el 5 de marzo de 2010 ⁽¹⁰⁾.

⁽¹⁾ Artículos 2 y 3, apartado 3 del TUE y artículo 8 del TFUE.

⁽²⁾ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1); Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37); 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 (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23); Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13); 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 (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁽³⁾ Para el informe más reciente, véase 6571/11. Los documentos citados en las notas a pie de página 3-4 y 6-12 se encuentran en el registro público del Consejo: <http://register.consilium.eu.int/>

⁽⁴⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁵⁾ DO L 308 de 24.11.2010, p. 46.

⁽⁶⁾ 16984/10 + ADD 1.

⁽⁷⁾ 18066/10 + ADD 1-3.

⁽⁸⁾ 7034/06.

⁽⁹⁾ 17495/08.

⁽¹⁰⁾ 7370/10.

9. La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 se centra en las cinco prioridades siguientes: igual independencia económica; salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e igualdad en la acción exterior. La citada estrategia aborda asimismo una serie de importantes cuestiones horizontales relativas a los roles asignados a los sexos, la legislación, la gobernanza y los instrumentos necesarios para lograr la igualdad de género.
10. En 2006, el Consejo Europeo adoptó el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género ⁽¹⁾ y, en marzo de 2010, el Trío de Presidencias instó a que se conmemorara el quinto aniversario del Pacto.

TENIENDO EN CUENTA QUE:

11. El 6 de diciembre de 2010, el Consejo adoptó unas conclusiones tituladas «Apoyo de la aplicación de la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)» ⁽²⁾, así como unas conclusiones tendentes a reforzar el compromiso al respecto e intensificar las medidas para reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres y sobre la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín ⁽³⁾, en las que se invitaba al Consejo Europeo y adaptar y mejorar el Pacto por la Igualdad de Género en la primavera de 2011 en consonancia con la nueva Estrategia de la Comisión para la igualdad de mujeres y hombres (2010-2015), así como de la Estrategia Europa 2020 y las citadas conclusiones.
12. Es necesario adoptar medidas adecuadas para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar las causas de la discriminación múltiple y explorar los medios adecuados para eliminarla.
13. ADOPTA el Pacto por la Igualdad de Género (2011-2020) que figura en el anexo.
14. INVITA al Consejo Europeo a refrendar dicho Pacto en sus conclusiones de primavera, con el fin de abordar los desafíos actuales en el ámbito de la política de igualdad entre mujeres y hombres y de garantizar que se integre la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación, en particular en el contexto de la Estrategia Europea 2020.
15. ANIMA al Consejo Europeo a inscribir el asunto de la igualdad de género en su programa de trabajo antes de que expire la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

⁽¹⁾ 7775/1/06 REV 1.

⁽²⁾ 16880/10.

⁽³⁾ DO C 345 de 18.12.2010, p. 1.

ANEXO

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador». EL CONSEJO reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

- 1) reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea;
- 2) promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y
- 3) combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador;

EL CONSEJO insta a que se actúe a escala de los Estados miembros y, según proceda, de la Unión, en los ámbitos siguientes:

Medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral:

- a) promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo, por medios como la lucha contra toda forma de discriminación;
- b) eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y la formación, así como en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral;
- c) garantizar una misma retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor;
- d) promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica e impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres;
- e) animar a los interlocutores sociales y a las empresas a que pongan en marcha y apliquen efectivamente iniciativas en favor de la igualdad de género y a que promuevan planes en ese terreno en los lugares de trabajo; y
- f) fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades;

Medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres:

- a) mejorar la prestación de servicios de guardería adecuados, asequibles y de elevada calidad para niños en edad preescolar, con miras a lograr los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, teniendo en cuenta la demanda de servicios de guardería y en consonancia con la pautas nacionales de asistencia a los niños;
- b) mejorar la prestación de servicios e infraestructuras de asistencia a otras personas dependientes y
- c) promover modalidades de trabajo flexibles y diversas formas de permisos para mujeres y hombres.

Medidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres:

- a) adoptar, aplicar y supervisar estrategias a escala nacional y de la Unión con vistas a eliminar la violencia contra las mujeres;
- b) reforzar la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de las víctimas y de las potenciales víctimas, entre ellas las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos; y
- c) poner de relieve el papel y la responsabilidad esenciales de hombres y muchachos en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Gobernanza, aplicación y supervisión:

Los aspectos pertinentes de este Pacto, así como los informes anuales de la Comisión sobre «Igualdad entre mujeres y hombres» deberían, en su caso, tenerse en cuenta en los mecanismos de la Estrategia Europa 2020.

EL CONSEJO reafirma su compromiso de reforzar la gobernanza mediante la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE, teniendo asimismo en cuenta el papel esencial de hombres y muchachos en la promoción de la igualdad de género y garantizando que sus efectos se tengan en cuenta en las evaluaciones de impacto de las nuevas actuaciones de la UE. EL CONSEJO anima a los Estados miembros y a la Comisión, en particular a través de Eurostat, a impulsar la elaboración de las estadísticas e indicadores existentes desglosados por sexos y a aprovechar plenamente las capacidades del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Se anima a los Estados miembros a que, cuando elaboren y apliquen sus programas nacionales de reforma, incorporen una perspectiva de género y promuevan políticas de igualdad entre los sexos, especialmente por lo que respecta a las Orientaciones relativas al empleo, y se les invita a hacer un uso adecuado en todos los ámbitos y procesos de actuación pertinentes de los indicadores para la igualdad de género elaborados en el Marco de Evaluación Conjunto y en el seguimiento de la Plataforma de Acción de Pekín.

Se invita asimismo a la Comisión y al Consejo a integrar la perspectiva de la igualdad de género en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, en los dictámenes por país y en las recomendaciones específicas por país. Los avances logrados en la aplicación del Pacto Europeo por la Igualdad de Género deberían ser abordados por los ministros anualmente en el Consejo.

MANIACS

NORMATIVA EUROPEA

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD