

PROYECTO – Desarrollo y realización de estrategias para creación y optimización de instancias municipales para la igualdad entre mujeres y hombres

VS/2006/0425
Acc.Nr. SI2.443646

Informe
Grupo de Coordinación del Proyecto
15 – 17 de diciembre de 2006
Königswinter/Alemania

Pártners del grupo del proyecto:

ACW – Bélgica
AZK – Alemania
AFB – Tirol del Sur (Italia)
BASE - F.U.T. – Portugal
CSDR – Rumanía
CST – España
Fondazione Luigi Clerici – Italia
LDF – Lituania



El proyecto está apoyado y subvencionado por la

Comisión Europea, DG Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Bruselas.

Centro Europeo para Asuntos de los Trabajadores, Königswinter

Índice:

- 1 Contextos del proyecto y del Grupo de Coordinación del Proyecto
- 2 Dimensiones de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea
- 3 Cronograma y acciones del Proyecto
- 4 Grupos de trabajo para la temática

1 Contextos del proyecto y del Grupo de Coordinación del Proyecto

Los conceptos de la Unión Europea para la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de condiciones sociales, económicas y de política de empleo en Europa son con frecuencia – precisamente en los niveles locales de actuación – más bien inusitados.

Mediante el proyecto “Desarrollo y realización de estrategias para creación y optimización de instancias municipales para la igualdad entre mujeres y hombres” debe actuarse contra la falta de información y en pos de un diálogo e intercambio de experiencias.

Como grupo destinatario deberá informarse, sensibilizarse y ponerse en red sobre todo a actores a nivel local. El proyecto deberá entablar contacto con multiplicadores de los siguientes ámbitos:

- ▶ escuelas y jardines para la infancia;
- ▶ empresas;
- ▶ instituciones municipales, agrupaciones a nivel municipal, estructuras locales de los partners del Diálogo Social (sindicatos, federaciones de empresarios)
- ▶ asociaciones de la sociedad civil.

En el marco de la reunión de coordinación del proyecto en el Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (Alemania), del 15.12. al 17.12.2006, se profundizaron los contenidos y los objetivos del proyecto y se acordó un plan de trabajo en común para las cada actividad de los ocho partners del proyecto. Se esclarecieron conjuntamente en esa reunión todos los asuntos en relación con ello, así como las situaciones específicas referentes a los contenidos, la organización y la administración.

2 Dimensiones de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea

En primer lugar, fue requisito presentar la dimensión del proyecto en el círculo de partners y representar los teoremas así como los datos empíricos y discutirlos en sesión plenaria. Además, se expusieron ante todo la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea y las definiciones conceptuales en relación con ello.

Conforme a éstas, se logrará la igualdad entre géneros “cuando el comportamiento distinto así como los deseos y las necesidades diferentes de mujeres y hombres sean considerados y apoyados de igual manera y no conlleven consecuencias distintas que acrecienten las desigualdades.”

La **política de igualdad** estará representada y será evaluada por las **instituciones** europeas:

- a.) **Parlamento Europeo**
- b.) **Comisión Europea.**

- a.) La política de igualdad se desarrolla en el Parlamento Europeo primordialmente en la “Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades” (FEMM) que está representada por unos 35 a 40 miembros desde 1984. Las tareas de esa Comisión comprenden la definición, evaluación e implementación de los derechos de la mujer en la comunidad de la Unión Europea y, en terceros países,
- ▶ el fomento del “enfoque de la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas (Gender Mainstreaming)” en todos los ámbitos políticos,
 - ▶ la reducción de la discriminación sexual,
 - ▶ el desarrollo de políticas y programas para mujeres,
 - ▶ la verificación de la implementación de convenios internacionales.
- b.) En el ámbito de la Comisión Europea, la “Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades” / Departamento G1 / G2 tiene competencia en materia de política de igualdad a nivel europeo. La Dirección General desempeña las siguientes tareas:
- ▶ implementación de la igualdad entre mujeres y hombres;
 - ▶ iniciación de acciones y programas específicos para la mejora de la situación de mujeres y hombres (preparación de iniciativas de leyes, etc.);
 - ▶ coordinación de las estrategias básicas para la igualdad entre mujeres y hombres, establecidas por cinco años (un volumen aproximado de 50 millones de euros);
 - ▶ cooperación con la “Comisión consultiva de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres” (estructura: 40 miembros de ministerios nacionales de igualdad de oportunidades, de organizaciones de empresarios y trabajadores, representantes del Lobby Europeo de Mujeres así como federaciones y asociaciones profesionales (inter-)nacionales;
 - ▶ imbricación efectiva y asesoramiento.

Las bases contractuales de la igualdad entre mujeres y hombres se establecieron por contrato, desde la fundación de la Comunidad Económica Europea en el año 1957, en el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres. Se convirtió en Derecho comunitario primario mediante el Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999).

Desde 1975 hasta la fecha se han continuado desarrollando y evaluando de manera permanente **disposiciones legales y directivas** y se han creado condiciones básicas importantes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Los ámbitos de las disposiciones legales y directivas se extienden desde la temática de igualdad de salarios (1975) hasta la Directiva de bienes y prestaciones.

Como **fondo financiero** para el fomento de la igualdad (2001-2006) en el marco de la estrategia de la UE se dispone de 50 millones de euros. Esos medios financieros tienen como objetivo:

- ▶ el fomento y la difusión de los valores y métodos fundamentales de la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ la mejora de la comprensión de las cuestiones de igualdad entre los géneros mediante evaluación, seguimiento y valoración de políticas y prácticas pertinentes.
- ▶ el fomento del desarrollo de las aptitudes de actores, la igualdad entre los géneros, sobre todo, mediante el intercambio de informaciones y de prácticas de probada eficacia y la puesta en red a nivel europeo.

Se tendrán en cuenta como campos de acción para lograr los objetivos:

- ▶ la vida económica
- ▶ una participación y representación sobre la base de la igualdad de oportunidades
- ▶ igual acceso y pleno ejercicio de los derechos sociales
- ▶ la vida civil
- ▶ los roles establecidos en función de los géneros y los estereotipos

La definición o el concepto **Gender – Mainstreaming** (“integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas”) ya fue aprobado por el Parlamento Europeo el 5 de mayo de 2003. Conforme al concepto de “Gender-Mainstreaming”, debe verificarse siempre qué efectos tienen las medidas políticas sobre la situación de vida de las mujeres y los hombres y, en caso necesario, deben repensarse las mismas. Sólo de esa manera podrá hacerse realidad en la vida de mujeres y hombres la igualdad entre los géneros.

El concepto está en relación con las siguientes estrategias:

1. lograr la continuación, mejora y ampliación de medidas específicas con relación a las mujeres;
2. observar, equilibrar y cambiar en todos los ámbitos políticos a todos los niveles los efectos específicos en función de los géneros. Actuar en un proceso de mejora permanente contra la discriminación y apostar por la igual participación de las mujeres.

Debe lograrse en distintos **ámbitos políticos** la igualdad entre mujeres y hombres. En el campo de la **política de empleo** debe preponderar como objetivo la supresión de las diferencias en función a los géneros en el marco laboral.

La *Estrategia de Lisboa* (2000) tiene como objetivo hacer de la UE en 10 años, o sea hasta 2010, el espacio económico más competitivo y dinámico del mundo sobre la base de los conocimientos. En lo inherente al empleo dentro de Europa, la UE desea mediante esa estrategia “ ... en el marco del objetivo global de desarrollo sostenible, ser un modelo para el desarrollo económico, social y ecológico en el mundo”.

La estrategia europea de empleo se funda en un “modelo de cuatro pilares”. Como base del modelo se halla un “enfoque de Gender – Mainstreaming (*integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas*)”. Como objetivos del modelo figuran el

empleo pleno, la mayor calidad en el puesto de trabajo y la productividad, así como la cohesión social y la integración social.

El colectivo femenino se halla en general, en los campos de la **participación** (política) y de la participación en los **procesos para la toma de decisiones**, claramente subrepresentado. Debe considerarse ese hecho y continuarse con la realización de un seguimiento mediante verificaciones empíricas y una documentación a fin de analizar y contrarrestar esa desigualdad.

Se constata en el campo de la **conciliación de la vida familiar y laboral** que la tasa de ocupación de las mujeres con niños de corta edad se halla aún en un 13,6 por ciento por debajo de la tasa de ocupación de las mujeres sin niños. Más guarderías así como modelos de horarios de trabajo más flexibles que tengan en cuenta la necesidad de una mayor conciliación de la vida familiar y laboral deberán conducir por último a una mayor igualdad.

Los sistemas sociales deben considerar de mejor manera en el campo de la **integración social** las necesidades específicas de las mujeres y, asimismo, contrarrestar el riesgo de la pobreza, especialmente, con relación a las mujeres.

En la perspectiva de **iniciativas futuras para la igualdad entre los géneros** se presenta la siguiente situación: la extensión de la igualdad de oportunidades a todos los miembros de la sociedad se mantiene como el objetivo primordial de acción en el marco de la nueva agenda social de la UE para el período desde 2005 hasta 2010. Esto, ante todo, de cara a los siguientes desafíos y objetivos continuos:

- ▶ diferencia de retribución entre mujeres y hombres
- ▶ la participación de las mujeres en el mercado laboral y la formación profesional
- ▶ participación en los procesos de toma de decisiones
- ▶ conciliación de la vida laboral y privada para ambos géneros

3 Cronograma y acciones del proyecto

Los pártners han determinado en la reunión del grupo del proyecto en Königswinter las acciones y los seminarios. El espacio de tiempo se extiende desde diciembre de 2006 hasta febrero de 2008. A ese respecto, se han previsto en el marco del proyecto las siguientes fechas de reunión de los respectivos pártners:

ACW, 07. – 09.12.2007, Elewijt, Bélgica
AFB, 25. - 27.01.2008, Brixen, Tirol del Sur/Italia
AZK, 15. - 17.12.2006, Königswinter, Alemania
Base – F.U.T., 01 – 04.11.2007, Faro/Algarve, Portugal
CSDR, 14. – 16.09.2007, Bucarest, Rumanía
CST, 09. – 11.02.2007, Madrid, España
FLC, 20. – 22.04.2007, Milano, Italia
LDF, 01. – 03.06.2007, Vilna, Lituania

4 Grupos de trabajo para la temática

Se ha profundizado en diferentes grupos de trabajo en la temática de la igualdad entre las mujeres y los hombres. En especial, la cuestión referente a qué instancias se requieren a distintos niveles para perseguir el objetivo de la igualdad y para implementarlo en todos los ámbitos sociales ha sido un tema central en el trabajo en los grupos de pártners y en el desarrollo de estrategias a seguir en las próximas medidas de los pártners del proyecto.

Se ha explicado en relación con cada país específico qué instancias existen para la igualdad a nivel jurídico, político y de trabajo honorífico. Asimismo, se ha evaluado en los grupos de trabajo de qué requisitos estructurales se trata en cada país específico a fin de crear en el futuro más instancias para la igualdad entre mujeres y hombres a nivel local.