



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 07.03.2000
COM(2000) 120 final

**INFORME DE LA COMISION
AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO
Y AL COMITE ECONOMICO Y SOCIAL**

**SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN 96/694 DEL CONSEJO, DE
2 DE DICIEMBRE DE 1996, RELATIVA A LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA
DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN LOS PROCESOS DE TOMA DE
DECISIÓN**

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
1. EL PAPEL DE LA ACCIÓN COMUNITARIA EN FAVOR DE UN EQUILIBRIO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES.....	6
2. SITUACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS	9
2.1. Estrategias y mecanismos integrados globales para promover el equilibrio entre mujeres y hombres.....	9
2.1.1. Definición	9
2.1.2. Estrategias	9
2.1.3. Mecanismos de ejecución	10
2.2. La movilización de los principales agentes.....	11
2.2.1. La lucha contra los roles tradicionalmente establecidos mediante la educación.....	11
2.2.2. Sensibilización en el sector privado	12
2.3. Mejora del conocimiento.....	14
2.4. Participación equilibrada en los Parlamentos, Gobiernos y comisiones.....	15
2.4.1. Las mujeres en los Parlamentos y Gobiernos	15
2.4.2. Las mujeres en las comisiones	16
3. SITUACIÓN EN LAS INSTITUCIONES, AGENCIAS Y LOS ORGANISMOS COMUNITARIOS.....	19
3.1. Observaciones generales	19
3.2. Estrategias generales de las instituciones europeas para lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.....	19
CONCLUSIONES	22

RESUMEN

Con objeto de abordar el problema de la baja representación de las mujeres, que además de constituir un déficit democrático implica una infrautilización de recursos humanos, el Consejo adoptó el 2 de diciembre de 1996 una Recomendación, relativa a una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión, en la que aboga por lo siguiente:

- adoptar una estrategia integrada para promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres,
- lanzar campañas públicas de sensibilización,
- recopilar datos estadísticos,
- fomentar ejemplos de buena práctica y
- promover un equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos gubernamentales y comisiones a todos los niveles.

La Recomendación pide a la Comisión que presente un primer informe sobre su aplicación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social tres años después de que sea adoptada. El presente documento cumple con dicha obligación.

El informe pone de manifiesto que, a pesar de que los Estados miembros han adoptado múltiples medidas de diversa índole, no se ha producido ningún cambio notable en la baja representación femenina en Gobiernos, parlamentos y comisiones con poder decisorio, ni tampoco en los niveles altos del mercado laboral.

El porcentaje medio de mujeres en los Gobiernos de los Estados miembros y de los países del EEE asciende a un 24,5 %, y es de un 22,5 % en los parlamentos nacionales. Varía entre el 6,3 % de Grecia y el 43,6 % de Suecia. El número de mujeres en comisiones con poder decisorio es aún menor. Incluso en los países (como ocurre con Bélgica y Alemania) en que se recogen sistemáticamente datos sobre la composición de las comisiones y en los cuales la legislación exige una participación por igual o un mínimo de una tercera parte del sexo menos representado en órganos con poder decisorio, el porcentaje de mujeres sólo se eleva a un 18,68 % y un 12,2 % respectivamente. Un gran número de comisiones no cuentan con una sola mujer entre sus miembros (un 28,7 % en Alemania).

Los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos varían considerablemente entre los Estados miembros de la Unión Europea y en las instituciones europeas. Como la Recomendación no define la expresión «participación equilibrada», los Estados miembros son libres de decidir qué porcentaje de mujeres les parece equilibrado para los órganos con poder decisorio. Mientras que los países escandinavos y el Reino Unido persiguen un 50 % de participación, la mayoría de los Estados consideran que un 30 % constituye la representación mínima para que mujeres u hombres puedan realmente ejercer alguna influencia.

Se ha puesto de manifiesto un progreso importante respecto a la participación de mujeres en países con una larga tradición de políticas favorables a la igualdad de oportunidades. Es el caso de Suecia y Finlandia, con una representación femenina en los respectivos Gobiernos del

52,6 % y del 44,4 %. Un 68 % de los comités del sector público finlandés cuenta con una participación de mujeres de un 44 %.

La participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso decisorio está adquiriendo progresivo reconocimiento como elemento necesario para la democracia, con una repercusión social positiva en el sentido de que diversas ideas y valores se integran en la adopción de decisiones; por tanto, los resultados de éstas tienen en cuenta los intereses y necesidades de toda la población. Lo que se requiere para favorecer un equilibrio entre mujeres y hombres es una serie de medidas de índole diversa que incluya – como factor más importante – un compromiso político a largo plazo, estadísticas sólidas, supervisión periódica, estructuras adecuadas – con relación a la cultura de los Estados miembros – ancladas en la legislación y proporcionar recursos financieros.

Existe una creciente sensibilización hacia la necesidad de contratar y promover mujeres cualificadas en la mayoría de las instituciones europeas, muchas de las cuales han adoptado medidas de acción positiva para intervenir en el reparto de puestos de trabajo. En los comités, se ha intervenido en menor grado en este sentido.

Las medidas legislativas tienen un cierto impacto en el sector público, pero el privado requiere una atención especial y, posiblemente, un enfoque distinto. Austria, Bélgica, Alemania, Suecia, Finlandia y el Reino Unido están fomentando proyectos destinados a sensibilizar a las empresas hacia los beneficios económicos que reporta la contratación de mujeres. También deben realizarse mayores progresos en cuanto a que las mujeres ocupen un mayor número de altos cargos en la administración y en el sector público en general.

El informe ha puesto de manifiesto que los datos presentados a la Comisión no son siempre comparables, lo cual ha dificultado una evaluación sistemática de los progresos alcanzados. Podría debatirse esta cuestión en el Consejo, a fin de mejorar la recopilación de datos y de decidir sobre la puesta en práctica de otra acción.

INTRODUCCIÓN

Con objeto de aumentar la representación femenina en el proceso de toma de decisiones y, con ello, cambiar el contenido de las mismas, el Consejo adoptó el 2 de diciembre de 1996 la Recomendación relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones. La Recomendación pide a la Comisión que presente un primer informe sobre su aplicación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social tres años después de su adopción.

En cumplimiento de esta obligación, la Comisión ha preparado el presente documento, el cual se basa en información proporcionada por los Estados miembros, los países del EEE¹ y las instituciones comunitarias en respuesta a un cuestionario que les envió la Comisión². Debe añadirse además que algunos Estados miembros y determinadas instituciones contestaron de modo mucho más pormenorizado que otras, lo cual se refleja en el informe. Por tanto, el que se destaquen buenos ejemplos en el texto no excluye la existencia de buenas prácticas en otros Estados miembros o instituciones europeas. Además, el número de iniciativas en materia

¹ La recomendación se aplica a los estados del EEE en virtud de la decisión 35/97 del Comité Mixto del EEE de 29.5.1997, DO L 270, 2.10.1997, p. 23.

² Anexo II.

jurídica y política varía considerablemente entre los diversos países. Ambos factores explican por qué algunos Estados miembros ofrecen más detalles que otros.

El objetivo global de la Recomendación era promover que los Estados miembros favoreciesen una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones y que adoptaran medidas específicas para lograr este objetivo³. Se dio prioridad a la intervención con arreglo a tres orientaciones: cómo cambiar actitudes y comportamientos (apartado 2), cómo incrementar el conocimiento sobre el tema (apartado 3) y cómo facilitar la participación femenina en la política y en los sectores público y privado (apartado 4). La Recomendación secundaba la Resolución del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones⁴, la cual, a su vez, era la respuesta a la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 1994, sobre la mujer en los órganos decisorios, en la que se exhortaba a los Estados miembros a actuar de modo específico en este ámbito.

Una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones constituye un elemento clave en la consecución de una verdadera igualdad. La Comunidad ha sido una de las primeras en promover el cambio de situación de la mujer en la sociedad y en garantizar su derecho a la igualdad. El principio legal de igual retribución por el mismo trabajo se incluyó en el Tratado de Roma y constituye actualmente un principio fundamental de la legislación comunitaria. El Tratado de Amsterdam va más allá de la garantía de una igualdad formal y propugna un planteamiento activo en favor de la eliminación de la desigualdad y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres⁵ en todas las políticas comunitarias. También permite a los Estados miembros que adopten medidas de acción positiva para garantizar, en la práctica, una completa igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral⁶.

³ Anexo I.

⁴ DO C 168 de 4.7.1995, p. 3.

⁵ Apartado 2 del artículo 3.

⁶ Apartado 4 del artículo 141.

1. EL PAPEL DE LA ACCIÓN COMUNITARIA EN FAVOR DE UN EQUILIBRIO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES

En los años 90, se hicieron considerables progresos en la Unión Europea hacia un equilibrio entre mujeres y hombres en la adopción de decisiones, pero aún queda un largo camino por recorrer. De 1991 a 1999, el número de mujeres en el Parlamento Europeo ascendió de un 19 % a un 30 %; en la Comisión Europea, de un 10 % a un 25 %; y en los Gobiernos de los Estados miembros, de un 11 % a un 23 %. Este avance fue el resultado de un esfuerzo sistemático y continuo por parte de la Comunidad. Algunas instituciones comunitarias, como son la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo desempeñaron un papel fundamental, al igual que sucedió con determinadas mujeres en ONG y en puestos claves con poder de decisión.

La Recomendación del Consejo sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones obedece a un largo proceso que comenzó en 1984 con la Recomendación del Consejo relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer⁷. Su adopción en diciembre de 1996 coincidió con la finalización de la primera fase de la acción comunitaria iniciada cinco años antes en el marco del III Programa de acción para la igualdad de oportunidades (1991-1995). Dicho programa constituyó el primer instrumento comunitario que introdujo la cuestión de la toma de decisiones como un ámbito importante que requería avances para intensificar la igualdad en el mercado laboral. Se determinó expresamente que el ámbito de la toma de decisiones políticas requería atención.

En el marco del III Programa de acción, la Comisión comenzó una amplia gama de actividades que incluyeron la investigación y el incremento de la publicidad y de la sensibilización. En actos importantes como las conferencias europeas de Atenas (1992) y de Roma (1996) se realizaron importantes declaraciones políticas -la Declaración de Atenas y la Carta de Roma-, que fueron suscritas por mujeres en altos cargos políticos. La campaña europea «Vote por el equilibrio en el Parlamento Europeo» contribuyó a que aumentara notablemente el número de mujeres parlamentarias en 1994, y se basó en el desarrollo de argumentos políticos, sociales y económicos. La recopilación de datos en la UE puso de manifiesto la envergadura del problema y concienció a los dirigentes políticos de la importancia de reducir las diferencias entre mujeres y hombres en este ámbito. La labor constante y sistemática de la red de expertos «Las mujeres en la toma de decisiones», creada por la Comisión en el marco de este programa, coordinó la acción nacional y facilitó el cambio mediante el establecimiento de nuevo contexto favorable a escala nacional y europea⁸.

En este contexto, el Parlamento Europeo elaboró un informe⁹ y el Consejo de Ministros adoptó una Resolución¹⁰ sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Dicha Resolución pidió que se presentara una propuesta de Recomendación del Consejo. La adopción de la Plataforma de acción de Pekín en el verano de 1995 facilitó a los Estados miembros el cumplimiento de este objetivo.

La segunda fase de acción comunitaria se inició después de la Recomendación en el marco del IV Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (1996-2000). El

⁷ 84/635/EEC.

⁸ Panorama de actividades CE-05-97-575- EUR-OP.

⁹ PE 205.666 de 27.1.1994.

¹⁰ DO C 168 de 4.7.1995, p. 3.

equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones gozó de carácter prioritario; sus aspectos cualitativos y el desarrollo de indicadores constituyeron elementos innovadores del programa. Muchas de las actividades realizadas en el marco del mismo sirvieron de apoyo a los Estados miembros para poner en práctica la Recomendación del Consejo. Se llevaron a cabo un gran número de proyectos para lograr los diversos objetivos establecidos en la Recomendación.

La organización *Frauen Computer Zentrum* de Berlín garantizó la recopilación sistemática de datos sobre la participación de las mujeres en gobiernos europeos, nacionales y regionales, en asambleas y elecciones, y dicha información se encuentra actualmente disponible en Internet. Las redes «Mujeres» o «Comisiones por la igualdad de los parlamentos nacionales» y «Mujeres elegidas a escala regional y local» han reforzado los vínculos entre mujeres de la esfera política. El programa también cofinanció proyectos que abordan los conceptos teóricos de la participación femenina en el ámbito público y la organización de actos transnacionales con ocasión de diversas elecciones. Todos estos proyectos contribuyeron, directa o indirectamente, a la puesta en práctica de la Recomendación del Consejo.

La Comisión ofreció asistencia técnica específica a los Estados miembros para el desarrollo de estrategias nacionales integradas, a fin de fomentar la participación femenina en la toma de decisiones; esta ayuda sirvió para que se pusieran en contacto personalidades clave y organizaciones activas en dicho ámbito a escala nacional, y proporcionó un foro para el intercambio y la difusión de buenas prácticas que ya eran una realidad en muchos países. La publicación en 1997 de la guía «Cómo crear un equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones política», que se difundió en todas las lenguas comunitarias, resultó de utilidad a los partidos políticos y a las ONG dedicadas a este campo.

En abril de 1999, secundando los pasos de las conferencias Europeas de Atenas y Roma, una conferencia de alto nivel, organizada conjuntamente por la Comisión y el Gobierno francés, reunió a ministros de todos los Estados miembros. Con el título «Las mujeres y los hombres en los puestos de poder: una sociedad solidaria, una economía dinámica y una visión para Europa», se debatieron todas las cuestiones más importantes sobre conceptos, métodos y mecanismos para que progrese el equilibrio entre mujeres y hombres. Los ministros responsables de la igualdad de oportunidades que participaron en la conferencia firmaron la Declaración de París, por la que comprometieron a sus Gobiernos a intensificar los esfuerzos realizados en este ámbito.

A raíz de las Conclusiones del Consejo, de 2 de diciembre de 1998, el Consejo de 22 de octubre de 1999 tomó nota del informe de la Presidencia finlandesa, por el que se examina la aplicación por parte de los Estados miembros y las instituciones europeas de la Plataforma de acción¹¹ de Pekín y de los nueve indicadores desarrollados para medir los avances en el ámbito de la toma de decisiones, los cuales figuran a continuación:

1. La proporción de mujeres en la cámara baja o en la cámara única de los parlamentos nacionales o federales de los Estados miembros y en el Parlamento Europeo.
2. La proporción de mujeres en los parlamentos regionales de los Estados miembros, cuando proceda.
3. La proporción de mujeres en las asambleas locales de los Estados miembros.

¹¹ SI (1999) 873.

4. Las medidas arbitradas para promover una participación equilibrada en los comicios.
5. La proporción de mujeres en los gobiernos nacionales y federales y entre los miembros de la Comisión Europea.
6. El número de mujeres y hombres que ocupan el cargo de ministro o secretario de Estado en los diversos ramos (carteras o ministerios) de los gobiernos nacionales o federales de los Estados miembros.
7. La proporción de mujeres en los más altos cargos de la administración.
8. La distribución de las mujeres que ocupan los más altos cargos de la administración en distintos campos de acción.
9. La proporción de mujeres entre los magistrados de los tribunales supremos de los Estados miembros, así como en el Tribunal de Justicia y en el de Primera Instancia de las Comunidades Europeas.

El informe concluye lo siguiente: las mujeres -sin distinción de sectores- están insuficientemente representadas; un objetivo a medio plazo debería ser alcanzar un mínimo de un 30 % de mujeres en todos los niveles de poder y procesos decisorios; se apreció una carencia de conceptos comunes y problemas de datos en las comisiones nombradas oficialmente, en delegaciones gubernamentales con funciones de representación en organizaciones internacionales y con relación a candidatos electorales para comicios públicos; y se requiere una mayor investigación antes de que puedan establecerse principios de recopilación de datos en esta materia. Éstos fueron los campos señalados como indicadores provisionales para tener en cuenta en el futuro.

Con objeto de promover un enfoque en favor de la igualdad en la política de investigación, la Comisión se comprometió, al ejecutar en 1999 el V Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico, a contratar a mujeres hasta alcanzar el 40% de los miembros de las asambleas consultivas, grupos de asesores expertos y de evaluación y seguimiento en el ámbito de la investigación¹², una iniciativa que el Consejo acogió con satisfacción; éste adoptó, por su parte, una Resolución en mayo de 1999 sobre las mujeres y la ciencia, por la que confirma su compromiso a fomentar la igualdad en este campo. La Comisión está examinando actualmente los modos y mecanismos de mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los comités consultivos que ha creado y en los grupos de expertos.

A raíz de la Recomendación del Consejo, otras instituciones europeas han comenzado a actuar. En su informe sobre la Recomendación¹³, el Parlamento Europeo puso de relieve su importancia y urgió a una acción integrada para alcanzar a un número mayor de mujeres. El Comité de las Regiones instó a los Estados miembros en su Resolución¹⁴ a nombrar a un número mayor de mujeres en su cuota de representantes nacionales en el Comité.

De todas las acciones mencionadas anteriormente se ha informado de modo sistemático en capítulos específicos de los Informes anuales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres correspondientes a 1996, 1997 y 1998¹⁵.

¹² COM (1999) 76 final.

¹³ PE 214.950 de 1996.

¹⁴ Resolución 237/97.

¹⁵ CE-98-96-566, CE-13-98-823, CE-18-98-493.

2. SITUACIÓN EN LOS ESTADOS MIEMBROS

El presente informe examina la situación en los Estados miembros con relación a las cuatro prioridades que establece la Recomendación:

- Adoptar una estrategia integrada de conjunto para promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones.
- Movilizar a todos los actores de la vida económica y social en aras de la igualdad de oportunidades.
- Promover y mejorar la recopilación y publicación de datos estadísticos que den a conocer mejor la participación relativa de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y determinar ejemplos de buena práctica.
- Fomentar una participación equilibrada en las comisiones a todos los niveles.

El informe se basa en las respuestas de los Estados miembros al cuestionario preparado por la Comisión. El grado de pormenorización de las respuestas varió considerablemente, por lo que la información del presente documento y especialmente los ejemplos de prácticas correctas en este ámbito no implican que los Estados miembros cuyas políticas no se destacan carezcan de las mismas.

2.1 Estrategias y mecanismos integrados globales para promover el equilibrio entre mujeres y hombres

2.1.1 Definición

La Recomendación no ofrece una definición de la expresión «participación equilibrada». No obstante, de los informes de los países parece desprenderse la idea común de que si el número de mujeres u hombres en los procesos de toma de decisiones es inferior a un 30 %, un grupo no puede ejercer una verdadera influencia.

En Austria, Finlandia e Irlanda, se considera que las mujeres tienen una representación insuficiente en el sector público si su porcentaje es inferior a un 40 %. En Bélgica, Dinamarca, Francia y Alemania, una participación equilibrada significa un máximo de dos tercios de representantes de un sexo.

En los Países Bajos, las mujeres deben sumar un 50 % en los nuevos órganos consultivos. Grecia no define la participación equilibrada, pero se ha propuesto doblar la cifra actual de un 6-7 % de mujeres que participan en la toma de decisiones política en el país.

El hecho de que en Portugal y Luxemburgo los parlamentos rechazaran los proyectos de ley sobre una participación equilibrada en las listas electorales pone de manifiesto que se trata de una cuestión polémica.

2.1.2 Estrategias

Dado que la Recomendación recoge diversas medidas que, conjuntamente, repercutirán en una participación femenina más equilibrada, la mayoría de los Estados miembros han adoptado múltiples medidas de diversa índole para favorecer la igualdad entre los sexos en lugar de una estrategia específica destinada a aumentar la participación femenina en la toma de decisiones. Las medidas adoptadas incluyen: la legislación relativa al equilibrio entre

mujeres y hombres en los órganos decisorios, desde el parlamento a las comisiones regionales, una intervención positiva para incrementar el número de mujeres en altos cargos, mecanismos de ejecución como oficinas para la igualdad de trato, formación y campañas informativas, y la asignación por parte de los Estados miembros de recursos financieros para promover estas políticas.

En Austria, la Ley Federal sobre la igualdad de trato (1993) permite en el sector público que se dé un trato preferencial a las mujeres en determinados ámbitos en que su representación se considera insuficiente (p.ej. inferior a un 40%) cuando su cualificación no es inferior a la de su competidor masculino más idóneo para el puesto. Existe una legislación equivalente en todos los Estados federados a excepción de uno. En 1995, se adoptó un programa en el sector universitario de promoción de la mujer jurídicamente vinculante.

Bélgica tiene servicios responsables de la igualdad de oportunidades en todos los sectores de la administración. Están encargados de aplicar acciones positivas en la política de personal. Asimismo Bélgica ha destacado la importancia de reforzar la presencia femenina en política exterior, de modo que no sólo se integre la cuestión de la igualdad, sino que también se exporten las ideas aplicadas en el país. En 1999, Grecia revisó el Plan nacional de acción para la igualdad con objeto de dar prioridad al equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones. El Parlamento griego aceptó por unanimidad que se modificara la Constitución a fin de dar cabida a una intervención positiva.

En Alemania, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones forma parte de la estrategia nacional para poner en práctica la Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer, que incluye actuaciones encaminadas a garantizar un acceso por igual de las mujeres a posiciones con poder decisorio en todos los niveles de la sociedad. La Constitución alemana obliga al Estado a promover la igualdad en la práctica y a garantizar la eliminación de la desigualdad. La legislación, tanto nacional como a escala de Estados federados, ha aplicado esta imposición constitucional para intervenir positivamente en la contratación preferencial y la promoción de mujeres en los ámbitos en los que no gozan de suficiente representación.

En España, la Constitución impone a las autoridades públicas el deber de eliminar obstáculos que impidan a grupos determinados desempeñar un papel pleno en la sociedad, lo cual incluye una intervención positiva para fomentar la plena participación de la mujer en la toma de decisiones del ámbito público. El Instituto de la Mujer constituye un organismo autónomo, adjunto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, responsable de sacar adelante medidas en favor de la igualdad. Todas las comunidades autónomas españolas poseen un órgano encargado de la promoción de la igualdad de oportunidades.

<p>En cualquier caso, el resultado general de estas medidas no responde a las expectativas del Consejo cuando adoptó la Recomendación. No destaca ninguna estrategia que pudiera recomendarse como la más positiva, sino que se hace necesario un enfoque global.</p>

2.1.3. *Mecanismos de ejecución*

Todos los Estados miembros han creado estructuras de ejecución. La mayoría de ellos han destinado determinados fondos para proyectos específicos, tales como la sensibilización de las personas y organizaciones implicadas y del público, y todos ellos se han comprometido a informar sobre los resultados de sus medidas.

En Austria, la Comisión de igualdad de trato es responsable de garantizar el cumplimiento de la legislación en dicha materia. Los ministerios elaboran planes de intervención positiva con

los que debe subsanarse en un plazo de 2 ó 6 años cualquier representación insuficiente de las mujeres (inferior al 40 %).

En Bélgica, el departamento de la igualdad de oportunidades del Ministerio Federal de Empleo y Trabajo está encargado de ayudar al Ministro responsable de la igualdad de oportunidades en el desarrollo, seguimiento y evaluación de políticas encaminadas a la promoción de la mujer. Todos los órganos federales legislativos disponen de un comité consultivo sobre los asuntos relativos a la mujer. En Alemania, el Ministro Federal de la Mujer se ocupa de la igualdad de trato a escala federal. En la mayoría de los Estados federados, hay ministerios de la mujer o puestos ocupados por un secretario de Estado para asuntos relativos a la mujer. La Conferencia sobre la igualdad y las ministras y senadoras de los Estados federados (*GFMK*), a la que se invita al Gobierno Federal, se celebra todos los años con una presidencia rotatoria. En ella, se debaten todos los asuntos relativos a la igualdad, incluida la participación de la mujer en puestos de toma de decisiones.

En Irlanda, se creó la Comisión de seguimiento de la igualdad entre mujeres y hombres (*Gender Equality Monitoring Commission*) para supervisar la aplicación de la Plataforma de acción de Pekín. La Oficina para la igualdad en el empleo (*Employment Equality Agency*) es el organismo responsable de trabajar por la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, pero también apoya y fomenta medidas destinadas a incrementar la participación femenina en la toma de decisiones.

En 1996, Italia creó un nuevo Ministerio de la Igualdad de Oportunidades, entre cuyas responsabilidades se encuentra garantizar que los contratos firmados por el Gobierno respeten la igualdad de oportunidades. Luxemburgo posee un Comité interministerial para la igualdad entre mujeres y hombres y subvenciona las labores de la Consejera del Ministerio de la Promoción Femenina. Portugal ha creado una Comisión general para la igualdad y los derechos de la mujer, una Comisión específica para la igualdad en el trabajo y en el empleo y, desde 1997, un Alto Comisionado para la igualdad y la familia.

En el Estatuto de la Comisión para la igualdad de oportunidades (*Equal Opportunities Commission*) del Reino Unido, figura que ésta debe encargarse de eliminar la discriminación. Desde 1999, se han creado el Ministerio de la Mujer, la Unidad para la mujer en la Oficina del Gabinete y el grupo parlamentario sobre la igualdad entre los sexos, compuesto por representantes de todos los partidos políticos.

2.2 La movilización de los principales agentes

2.2.1 La lucha contra los roles tradicionalmente establecidos mediante la educación

La Recomendación destaca la importancia de luchar contra los roles tradicionales en la educación. La mayoría de los Estados miembros están revisando sus materiales didácticos y los módulos de formación para profesores para dar cabida a las necesidades de las niñas y las jóvenes. También están abordando la notable influencia de la prensa para cambiar los roles tradicionales.

En Austria, se está interviniendo a todos los niveles, de la escuela a la universidad, especialmente con relación a la formación de los profesores. Grecia destaca la necesidad de una estrecha colaboración entre el Ministerio de Educación y la Secretaría General para la igualdad. En la investigación iniciada en el país, se puso de manifiesto que el problema de los estereotipos afecta no sólo al personal docente, sino a toda la sociedad, y que los sindicatos de profesores, a pesar de contar con un elevado porcentaje de mujeres entre sus afiliados, presentan un gran desequilibrio entre mujeres y hombres en su toma de decisiones. La

Secretaría General para la igualdad apoya a organizaciones de mujeres y está instando a las organizaciones de interlocutores sociales a que promuevan la participación femenina. Ha apoyado la iniciativa «Asociación Política de la Mujer» y la red «Mujeres elegidas para cargos municipales», dos organizaciones dedicadas específicamente al equilibrio entre hombres y mujeres en la vida política.

En Bélgica, se financiaron proyectos específicos para fomentar la sensibilización sobre la toma de decisiones políticas de la mujer en el marco del 50 aniversario del derecho a voto de la mujer (1998).

En Dinamarca, un ente local elaboró un documento para someterlo a debate entre todos los empleados municipales, a fin de promover la discusión sobre la distribución de trabajadores y trabajadoras en su lugar de trabajo y el efecto de este reparto en el entorno laboral, sobre el planteamiento de sus labores y de los servicios al ciudadano. Se confeccionó un archivador para su uso en entrevistas que proporcionase a los comités de contratación asesoramiento sobre la publicación del puesto de trabajo y la situación de la entrevista de trabajo en sí. El archivador tiene por objeto concienciar a ambas partes de que frecuentemente se trata a las mujeres y a los hombres de modo distinto y de que ambos grupos reaccionan de manera diferente.

Finlandia apoya a organizaciones de mujeres que cooperan con el Ministerio de Educación. El Ministerio ha creado un grupo de trabajo que promueve actitudes críticas frente a los medios de comunicación y ha financiado el proyecto «Análisis en función del género», que agrupa a cinco cadenas de televisión europeas, para incluir la perspectiva del género en la televisión. Se elaboran los materiales escolares de modo que se pongan al descubierto estereotipos ocultos. Las escuelas examinan sus planes de estudios para verificar si toman en consideración las necesidades de las niñas y las jóvenes, y las universidades técnicas se esfuerzan por atraer a mujeres a sus aulas.

Varios Estados miembros (Austria, Bélgica, Francia y Alemania) subrayan la importancia de la red europea «Las mujeres en la toma de decisiones» y de la red «Comisiones nacionales para la igualdad de oportunidades», que han influido en el debate político en Bélgica sobre la modificación de la Constitución para permitir el aumento de la participación femenina; asimismo, destacan positivamente las iniciativas comunitarias en este ámbito desde 1991 a la actualidad. Todos ellos consideran que las intervenciones comunitarias han contribuido a incrementar la concienciación sobre el problema y que pueden revertir en una participación mayor de las mujeres en los órganos decisorios, especialmente si se basan en proyectos. También se hizo referencia a la Conferencia de París «Las mujeres y hombres en los puestos de poder» (abril de 1999) como un logro destacado a escala comunitaria.

2.2.2 *Sensibilización en el sector privado*

Aunque está aumentando progresivamente el número de mujeres en posiciones influyentes del sector público, la participación femenina en puestos directivos del sector privado se mantiene baja, lo cual repercute en las diferencias salariales, que se sitúan en un 27,4 % en la Unión.

Austria, Bélgica y Alemania consideran que la sensibilización es el instrumento que debe aplicarse en mayor medida con el sector privado. El grupo «empleo/empresa» del servicio para la igualdad de oportunidades en Bélgica desarrolló una política para convencer a empresarios privados de las ventajas de poner en práctica la igualdad de oportunidades mediante la propuesta de un distintivo para una «gestión en un régimen de igualdad total». Alemania y Austria adoptaron el mismo planteamiento con el sistema de «igualdad total» y

con un proyecto europeo que fomenta la participación de la mujer en la empresa privada. Otro proyecto alemán, sueco y finlandés, subvencionado en el marco del IV Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, está estudiando las ventajas que reporta a grandes empresas y a administraciones locales una adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de mujeres y hombres para hacerse cargo de sus familias.

En cooperación con los comités de empresa, Austria promueve que las empresas privadas inicien planes de acción positiva en favor de la mujer, lo cual supone un avance comparado con los planes anteriores, que sólo preveían la igualdad de trato.

En sus procedimientos de adjudicación pública y con arreglo a la Ley de igualdad de trato de 1979, los Ministerios primarán a compañías que practiquen una acción positiva en favor de la mujer. Un 4 % de la evaluación de cada oferta se dedica a aspectos sociales (un 2 % a la contratación de estudiantes en prácticas y un 2 % al empleo de mujeres). El proyecto «La mujer en la economía» insta a las mujeres empresarias a que presenten su candidatura a la Cámara de Comercio austríaca.

En Dinamarca, el Gobierno decidió reestructurar su política de igualdad mediante la creación del Centro de información sobre la igualdad. La Ley sobre la igualdad de Finlandia se aplica a los sectores público y privado.

A las mujeres se debe la creación del 40 % de las nuevas empresas en Irlanda, y un 20 % de compañías irlandesas pertenecen y están dirigidas por mujeres, especialmente en los ámbitos de publicación, servicios de formación y *software*.

El Gobierno italiano comenzó una campaña informativa sobre mujeres empresarias titulada «Para las mujeres interesadas en fundar una empresa o formar parte de una sociedad». La campaña está encaminada a promover los conocimientos tanto tradicionales como altamente innovadores y a canalizarlos con fines productivos y creativos. En los Países Bajos, el Gobierno y el sector privado han colaborado para crear un sistema que aumente el número de mujeres en altos cargos con responsabilidades decisorias de la industria.

Además de la importante aportación de la iniciativa específica NOW, los principales programas del Fondo Social Europeo (FSE) han contribuido en mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres y la concienciación. Mediante operaciones del FSE, que tienen lugar muy a menudo en el sector privado, es posible promover dicho equilibrio y sensibilizar en mayor medida a los empresarios. También se ha hecho un uso destacado del FSE para aumentar las fundaciones de empresas pertenecientes a mujeres y dirigidas por ellas.

España hace referencia a los beneficios que ha reportado el programa OPTIMA, desarrollado en el marco de la iniciativa comunitaria NOW-Empleo, que tiene por objeto convencer a los empresarios de que se comprometan con la política de la igualdad. Otro medio de incrementar el empleo femenino en el sector público es la concesión de subsidios y de exenciones de la seguridad social.

Un proyecto que está en curso en el Reino Unido desde 1991 – *Opportunity 2000* - se ocupa de dar mayor alcance público a las cuestiones que bloquean el progreso de la mujer en el empleo y proporciona a los empresarios un instrumento para compartir las mejores prácticas. Los objetivos de «*Opportunity 2000*» son lograr mejoras ostensibles en la calidad y el número de empleos femeninos en todos los sectores y niveles de colocación. Se ha incrementado el número de empresas que participan en este programa y se ha producido un aumento paralelo en la proporción de mujeres en puestos directivos de compañías, especialmente en altos

cargos.

2.3 Mejora del conocimiento

Todos los Estados miembros reconocen la importancia de las iniciativas a escala europea desde 1991, que han servido para introducir la cuestión del equilibrio entre mujeres y hombres en el proyecto político, para coordinar iniciativas y armonizar la investigación de datos y para posibilitar el intercambio de experiencias y conocimientos mediante conferencias y proyectos transnacionales. Además, todos los Estados miembros recogen estadísticas sobre la presencia de mujeres en órganos decisorios y realizan un seguimiento de la progresión.

En Austria, los ministros competentes en la materia son responsables de la publicación de los informes anuales (sobre la aplicación de la legislación relativa a la igualdad) y de los informes quinquenales (sobre el estado y el desarrollo de la igualdad de trato); y el Gobierno Federal informa al *Nationalrat* (Cámara Baja) cada dos años sobre el estado de la igualdad y de la promoción de la mujer en la administración federal. En Bélgica, se pusieron en marcha diversos estudios de carácter cuantitativo y cualitativo. Uno de ellos, realizado en 1996, abordó la presencia de la mujer en los órganos decisorios a todos los niveles de la administración y en las comisiones parlamentarias; otro trató las omisiones que existen en las estadísticas disponibles sobre la presencia de la mujer, especialmente en organismos socioeconómicos; y un tercer estudio se refirió a la influencia del régimen electoral en la participación de mujeres en el Parlamento. En 1999, la comunidad flamenca creó un banco de datos sobre mujeres cualificadas para formar parte de comités consultivos en organizaciones públicas flamencas.

En Dinamarca, el Consejo de la igualdad se encarga de elaborar el informe anual sobre la proporción de mujeres y hombres en el Parlamento, en consejos locales, en comités y entes municipales. También publica con carácter anual estadísticas sobre mujeres que ocupan cargos directivos en las 50 empresas mayores del país.

En Finlandia, se publican cada dos años estadísticas sobre mujeres y hombres, que incluyen información sobre las mujeres en la toma de decisiones. En 1997, se publicó «Mujeres y hombres en la toma de decisiones de la sociedad finlandesa». El Defensor de la igualdad supervisa el cumplimiento de las disposiciones sobre cuotas de la Ley sobre la igualdad. En Alemania, estadísticas periódicas informan sobre el número de mujeres en puestos de relevancia política, social o económica. El Gobierno Federal presenta al *Bundestag* (Cámara Baja) un informe anual relativo a la situación de las mujeres en la administración federal y en los organismos nacionales.

Alemania sugiere que una posible razón que explicaría el limitado interés de las propias mujeres por participar en la toma de decisiones es la carencia de información sobre cuestiones políticas. Por ello, destaca la importancia de la información y está proyectando una conferencia de tres días sobre este tema.

En Grecia, se está desarrollando una base de datos en la Unidad de análisis del Centro de investigación de la igualdad. Los Países Bajos han realizado anualmente un seguimiento de la proporción de mujeres en cargos de responsabilidad decisoria desde 1993. En Irlanda, se

recogen estadísticas sobre la posición de la mujer en la administración pública, los tribunales, los sindicatos, los partidos políticos y los representantes en las Cámaras, así como del porcentaje de mujeres propuestas para organismos estatales (34 %) y las nombradas, de hecho, para estos cargos (28 %).

La Comisión nacional para la igualdad en Italia supervisa la participación de mujeres en los principales partidos políticos, en comisiones y en órganos decisorios a escala regional y provincial. En 1998, el Órgano consultivo nacional de economía y empleo presentó su informe de investigación «La presencia de la mujer en puestos decisorios» en empresas y en la administración pública. En 1999, el Gobierno presentó un proyecto de ley sobre la recopilación de estadísticas al respecto.

El Gobierno de Luxemburgo tiene previsto elaborar un resumen estadístico sobre las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el año 2000. Ya existen estadísticas sobre la representación femenina en órganos gubernamentales y consejos locales. En Portugal, aunque no se lleva a cabo un seguimiento específico de la presencia de la mujer en el ámbito decisorio, esta cuestión forma parte de la evaluación general de las políticas en favor de la igualdad. España posee estadísticas sobre la participación de la mujer en partidos políticos, sindicatos, en el Gobierno central y en los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas, en altos cargos de la administración pública y en los tribunales.

El Parlamento sueco recibe un informe anual sobre la proporción de mujeres empleadas en la administración gubernamental, tanto central como regional.

En el Reino Unido, no se realiza un seguimiento específico de esta cuestión, pero se dispone de estadísticas sobre la presencia femenina en los órganos de Gobierno central y local, en la administración pública, en los sindicatos y los tribunales.

2.4 Participación equilibrada en los Parlamentos, Gobiernos y comisiones

La decisiones políticas dependen, en gran medida, de las personas con poder ejecutivo. Por ello, la composición del gobierno, de parlamentos y de comisiones constituye un factor fundamental para la participación de la mujer en la toma de decisiones. Aunque existen datos sobre el número de mujeres y hombres en todos los Parlamentos europeos y en la mayoría de los Gobiernos, no todos los países han presentado estadísticas concluyentes sobre la representación femenina en otros órganos decisorios. Es probable que esta carencia se deba al extenso número de comisiones de gobierno a todos los niveles. No obstante, todos los Estados miembros ponen de relieve la necesidad de aumentar la participación de la mujer en los procesos decisorios. Los resultados de las medidas adoptadas varían entre los Estados miembros que han remitido estadísticas al respecto.

2.4.1 Las mujeres en los Parlamentos y Gobiernos

De media, sólo uno de cada cinco representantes en los Parlamentos nacionales es una mujer. Este dato no refleja las notables diferencias que existen entre algunos Estados miembros, como ocurre con el 42 % de mujeres parlamentarias en Suecia frente al 6 % de Grecia. En cuanto a la participación de la mujer en el Gobierno, en Suecia las mujeres ocupan el 50 % de las carteras ministeriales, mientras que en Grecia, esta cifra se reduce al 5 %¹⁶. Pero incluso en los países en los que existe una importante representación femenina en el Gobierno, ésta es todavía mayoritaria en las carteras tradicionalmente «femeninas» como son la política

¹⁶ *Frauen Computer Zentrum* de Berlín.

familiar, los asuntos sociales y la salud, en lugar de los pesos pesados de la política, como son las finanzas, la justicia o los asuntos exteriores.

El porcentaje de mujeres en los Gobiernos y Parlamentos regionales es incluso inferior que en el ámbito nacional, a excepción de Francia, Bélgica y Suecia. A causa del estancamiento que se ha observado en este plano, los Países Bajos se están concentrando en promover la representación femenina en la política local.

Todos los principales partidos políticos de Austria y Alemania se han dedicado a aumentar el número de mujeres en las listas electorales y en los cargos públicos, en parte, mediante cuotas y en parte, a través de objetivos.

Del mismo modo se procedió en Italia en 1993, cuando se introdujeron cuotas obligatorias en las listas electorales, pero el Tribunal Constitucional sancionó esta práctica como anticonstitucional en 1995. En 1997, el Primer Ministro italiano adoptó una medida titulada «Acciones destinadas a promover la atribución de poder y responsabilidad a la mujer», que tenía por objeto dotar de poder a la mujer mediante la garantía de una presencia femenina importante en organismos gubernamentales y en puestos de responsabilidad de la administración pública. En Portugal, el Parlamento rechazó un proyecto de ley presentado por el Gobierno en 1998, en el que se exigía a los partidos políticos la garantía de que un mínimo del 25 % de sus candidatos presentados en las listas electorales para comicios europeos y nacionales pertenecería a cada uno de los dos sexos. Sin embargo, la Constitución portuguesa revisada declara actualmente que la participación activa de mujeres y hombres en la vida política constituye un requisito fundamental de la democracia. El Consejo de Estado luxemburgués rechazó asimismo un proyecto de modificar la Constitución de modo que se permitiera la adopción de legislación tendente a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en la práctica.

En el marco de un plan de acción nacional para la igualdad de oportunidades en el año 2000, Francia proyecta revisar la Constitución de manera que la legislación promueva el acceso por igual de mujeres y hombres a cargos políticos y a puestos por elección.

En Bélgica, sólo existe la obligación jurídicamente vinculante de que los partidos políticos presenten listas electorales con una distribución equilibrada de mujeres y hombres, de modo que todos los partidos deben reservar un tercio de sus listas para mujeres. En Grecia, se ha intervenido a este respecto, sobre todo con relación a las elecciones y a los actos electorales, y casi todos los partidos políticos han revisado sus reglamentos para incluir cuotas en el régimen electoral. Otros Estados miembros favorecen un enfoque basado en el estímulo, en cuanto a que se financia el fomento de la participación femenina en la actividad política (Irlanda). Aunque no existen cuotas con relación a las listas electorales en Finlandia, sí se dan en los órganos de los partidos políticos.

2.4.2 *Las mujeres en las comisiones*

Aunque algunos países, con tradiciones arraigadas de medidas favorables a la igualdad de oportunidades, poseen una presencia importante de mujeres en sus órganos centrales, otros no alcanzan el objetivo de una representación mínima de un tercio, a pesar de las disposiciones legislativas al respecto.

En Suecia, un 44 % por ciento del personal del Gobierno central son mujeres; en Finlandia, en un 68 % de todas las comisiones públicas, las mujeres suman el 42 %; en cambio, Bélgica y Alemania, que poseen disposiciones legislativas por las que se establece una participación femenina mínima de un 33 % en las comisiones públicas, sólo alcanzan unos porcentajes de

18,63 % y 12,2 % respectivamente. El número de comisiones sin mujeres en Alemania ha descendido de un 53,2 % a un 28,7 % en ocho años, de 1992 a 1999.

Los organismos federales de Alemania y de Suecia deben proponer para cada puesto en una comisión a una mujer y un hombre. Se exige a las organizaciones sindicales que respeten el objetivo de lograr una participación equilibrada en la selección de candidatos. En Suecia, la Unidad para la igualdad de oportunidades debe aprobar la composición de las comisiones.

En Austria, las medidas específicas en favor de una participación equilibrada incluyen la representación de trabajadores y trabajadoras en los comités de empresa proporcionalmente a su reparto en la plantilla de la misma, y las propuestas para ser elegidos para la asamblea plena de la Cámara de Trabajo debe tomar especialmente en consideración la existencia de una representación equilibrada de empleados y empleadas.

En Dinamarca, la Ley nº 427, de 13 de junio de 1990, establece que deberá existir un equilibrio entre mujeres y hombres en puestos ejecutivos de la administración pública. Una disposición semejante está prevista para los comités creados por Ministros con arreglo a la Ley nº 157, de 24 de abril de 1995.

Bélgica adoptó una ley, el 20 de julio de 1990, por la que se determina que deberá existir un equilibrio entre mujeres y hombres en las personas propuestas para formar parte de comités consultivos. Como esta ley no obtuvo los resultados deseados, Bélgica promulgó a escala federal otra ley más restrictiva el 17 de julio de 1997, la cual establece que los comités consultivos sólo podrán tener un máximo de dos tercios de representantes de un sexo. Si el número de candidatos propuestos del sexo con menor representación resulta insuficiente, el organismo encargado de las propuestas deberá justificar su incapacidad de cumplir con este requisito legal. Cualquier excepción a esta ley deberá ser concedida por el Consejo de Ministros tras consulta con el Ministerio de la igualdad de oportunidades.

En Flandes, los comités no estarán autorizados a emitir dictámenes si su composición no respeta la participación mínima de miembros de cada sexo, después de un período transitorio finalizado el 31.12.1999.

La Ley finlandesa de 1987 sobre la igualdad entre mujeres y hombres se modificó en 1995, y la ley revisada establece una cuota de un 40 % de mujeres en los comités gubernamentales y en los órganos consultivos. El Programa de la igualdad (1997-1999) del Gobierno finlandés presta especial atención a la proporción de mujeres en la toma de decisiones y conlleva una evaluación del sistema hacia la consecución de la cuota femenina del 40 % en comités gubernamentales, órganos consultivos y entes municipales, exceptuando los consejos municipales de elección directa.

En Francia, una circular de 1983 sobre mujeres y hombres en el sector público incluye disposiciones sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones; en ella, se hace una referencia específica a que la composición de los tribunales de selección deberá ser equilibrada entre mujeres y hombres. En 1995, se creó un «Observatorio de la igualdad».

En 1993, el Gobierno irlandés adoptó la medida de nombrar un mínimo del 40 % de representantes de cada sexo para los organismos estatales. Antes de 1996, la Secretaría General para la igualdad de Grecia apoyaba a ONG de mujeres dedicadas a fomentar una participación femenina equilibrada.

En Italia, a pesar del fallo del Tribunal Constitucional de 1995 sobre la incompatibilidad de las cuotas fijas para las listas electorales, otras disposiciones legislativas no se vieron afectadas, a consecuencia de lo cual las administraciones locales y provinciales deben promover la presencia de ambos sexos en consejos y organismos colegiados. Además, las administraciones públicas deberán garantizar que un tercio de los miembros de todos los tribunales de exámenes son mujeres.

En los Países Bajos, el Gobierno adoptó en 1992 una Posición sobre mujeres en la política y la administración pública. En el Reino Unido, la determinación de cuotas específicas contraviene la Ley de 1975 sobre discriminación por sexo, ya que las cuotas se consideran incompatibles con el principio de no discriminación, pero se permite el establecimiento de objetivos. El Gobierno del Reino Unido se ha comprometido a respetar el principio del 50 % de representación femenina en los nombramientos públicos. La Comisión nacional de la mujer (un organismo público que no depende de ningún ministerio) ha publicado «Saber estar en público – una guía de la mujer para los compromisos públicos».

El Parlamento portugués aprobó por unanimidad en 1993 una Recomendación por la que suscribe la denominada Declaración de Atenas, relativa a la participación de la mujer en la vida pública y política. Al año siguiente, el Parlamento celebró un seminario de dos días para debatir la participación política con relación a los requisitos democráticos. En España, el Tercer plan para la igualdad de oportunidades (1991-2000) cubre los ámbitos de poder y toma de decisiones.

En Noruega, se modificó en 1988 la Ley de igualdad entre mujeres y hombres. La ley modificada establece una representación de un 40 % de ambos sexos en todos los órganos, consejos y comités públicos. En los años setenta, los partidos políticos comenzaron a determinar objetivos en este sentido o a establecer cuotas de modo extraoficial para aumentar el número de mujeres en las listas electorales. Desde 1986, se aplicaron también a los puestos del Gabinete cuotas extraoficiales. Aunque se hace más hincapié en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, se considera necesario adoptar medidas especiales para lograr el objetivo de incrementar la igualdad en los órganos decisorios.

En Islandia, la Ley sobre la igualdad de mujeres y hombres establece que, en la medida de lo posible, se procurará el nombramiento de mujeres y hombres por igual para puestos en comités y órganos de Gobierno central y local. Una Resolución parlamentaria de 1993 sobre medidas de fomento de la igualdad determina un objetivo del 30 % de representación femenina en las comisiones ministeriales.

En Liechtenstein, una Resolución gubernamental de 1997¹⁷ exhortó a los comités, grupos de trabajo y las delegaciones bajo responsabilidad del Gobierno a que tuvieran un máximo de dos tercios de sus miembros de un sexo. Se apeló a los entes locales a que pusieran en práctica disposiciones similares. Una conferencia, que se celebró en 1999 en conmemoración de los quince años de derecho a voto de la mujer, se tituló «Un tercio de representantes femeninos en el Parlamento de 2001».

¹⁷ RA 97/1833-0101, 0208.

3. SITUACIÓN EN LAS INSTITUCIONES, AGENCIAS Y LOS ORGANISMOS COMUNITARIOS

3.1 Observaciones generales

La Recomendación insta a las instituciones, agencias y a los organismos comunitarios a proyectar una estrategia para lograr una participación equilibrada. La mayoría de las instituciones -especialmente, las de mayor envergadura o antigüedad- han adoptado medidas específicas para aplicar la Recomendación o han expuesto sus medidas en favor de la igualdad de oportunidades respecto a la contratación y a la política de personal. En este sentido, se ha incidido más en la contratación y la promoción de la mujer que en la composición de los comités consultivos.

Todas las instituciones eran conscientes de la necesidad de intentar conseguir un equilibrio entre mujeres y hombres en su personal y en sus estructuras decisorias, y algunas de ellas favorecen de forma sistemática a las candidatas para tratar de invertir desequilibrios actuales. Ciertas instituciones también han puesto en práctica mecanismos para supervisar el equilibrio en el personal y en los jurados o tribunales de selección. Determinadas instituciones, agencias y ciertos organismos, o bien ignoraron la Recomendación, o simplemente no han hecho nada específico para aplicar sus disposiciones. Algunos de estos organismos se han creado recientemente, como es el caso del Banco Central Europeo, o trabajan en campos muy especializados y/o disponen de una plantilla muy reducida, lo cual dificulta considerablemente el establecimiento de planes específicos para poner en práctica las disposiciones (por ejemplo, el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, la Oficina de Armonización del Mercado Interior o la Oficina Comunitaria de Variedades Vegetales).

3.2 Estrategias generales de las instituciones europeas para lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones

La participación de la mujer en la toma de decisiones es una cuestión que se ha tratado en los departamentos de desarrollo de recursos humanos de las instituciones mayores. Muchas de ellas (la Comisión Europea, el Consejo, el Tribunal de Justicia, el Banco Europeo de Inversiones, el Comité Económico y Social) han creado Comités paritarios para la igualdad de oportunidades (COPEC), que constituyen órganos mixtos de personal y dirección encargados de hacer recomendaciones destinadas a fomentar la igualdad. El Comité de las Regiones prevé crear también un COPEC. Algunas instituciones supervisan el equilibrio entre mujeres y hombres de su personal en general, pero sólo pocas de ellas lo hacen con los órganos decisorios.

En su intervención ante el Consejo Europeo¹⁸, el Presidente de la Comisión Europea, el Sr. Prodi, puso de relieve la necesidad de que exista un equilibrio adecuado entre mujeres y hombres en los servicios de la Comisión y en los gabinetes de los Comisarios; por primera vez en la Comisión, las mujeres suman actualmente casi el 40 % del personal asignado a los gabinetes.

La Comisión considera que la promoción de la igualdad constituye un elemento fundamental de su programa en curso para modernizar la administración y los procesos decisorios. Se contemplan la eficacia en el trabajo y la organización como uno de los medios destinados a

¹⁸ Intervención del Sr. Prodi en el Consejo Europeo de 3 de junio de 1999.

mejorar la compatibilización entre los compromisos laborales y familiares, de modo que contribuyan a eliminar obstáculos a la promoción femenina en niveles decisorios más altos.

El III Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comisión (1997- 2000) tiene por objeto desarrollar una cultura del trabajo sensible con respecto al género, que toma en consideración valores femeninos y masculinos, diferencias de prioridades y necesidades específicas de ambos grupos. Incluye la cuestión de la igualdad en el marco general de la política de personal a través de medidas adoptadas a todos los niveles de la carrera profesional de un funcionario: contratación, formación y promoción. La Comisión proporciona un curso específico en gestión para funcionarias y formación para todo el personal, con carácter general, sobre la integración de la igualdad, a fin de transferir las medidas propuestas a los Estados miembros a su propia plantilla. Las Unidades de Igualdad de Oportunidades y de no Discriminación son responsables de aplicar la legislación y las políticas en materia de igualdad en la Comisión. Actualmente, veintidós direcciones generales y oficinas están dedicadas a crear nuevas estructuras, planes de acción y el seguimiento. Dos veces al año se supervisa la evolución del personal en este sentido.

Una cuarta parte de los comisarios son mujeres. El número de mujeres en puestos de directoras ha aumentado de tres en 1994 a veinte en 1998, y la representación femenina en toda la categoría A de la administración se ha incrementado, entre 1994 y 1998, de un 13 % a un 18 %. Los objetivos propuestos para 1999 cubren cinco altos cargos con categoría de director, un 25 % de puestos directivos medios (jefes de unidad), y un máximo de mujeres como administradoras principales, administradoras y asistentes.

A raíz de la Recomendación, la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales elaboró un informe sobre el género¹⁹, en el que se compromete a promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en la categoría A y un aumento de la representación femenina en puestos directivos de tipo medio y alto. En el caso de la categoría C, una participación equilibrada implicará un incremento en la proporción de hombres, mientras que en las categorías B y D, se requerirá que aumente el número de mujeres.

Al organizar la oposición COM/A8-9/98, que incluía una opción estadística específica, EUROSTAT organizó conferencias en los Estados miembros y publicó un folleto (también empleado en otras contrataciones), entre cuyos objetivos se encontraba promover la presentación de solicitudes femeninas.

A partir de 1999, el Vicepresidente del Parlamento Europeo, responsable de la igualdad de oportunidades, informará con carácter anual sobre los progresos realizados con relación a los objetivos aprobados. La Unidad de la igualdad de oportunidades del Parlamento (correspondiente a la Dirección General de Personal) hace un seguimiento de las políticas en esta materia, y el COPEC supervisa que se apliquen las medidas que propone en aras de la igualdad entre el personal. El Parlamento considera que esta estructura tripartita de control refleja la importancia que atribuye a su obligación de servir de modelo de participación equilibrada en este ámbito.

El Parlamento Europeo manifiesta que le ha resultado difícil promover a más mujeres a altos cargos por el número insuficiente de ellas que ocupan puestos intermedios de la categoría A. Por consiguiente, la institución ha procurado potenciar las posibilidades de promoción del personal femenino existente mediante una formación más sistemática, y ha establecido objetivos en lo tocante a la contratación de un mayor número de mujeres para altos cargos.

¹⁹ Adoptado el 25 de octubre de 1999.

Los debates parlamentarios en torno a la Recomendación influyeron en las discusiones internas de la institución sobre la igualdad de oportunidades aplicada a la política de personal.

El Reglamento del Consejo de 1998²⁰ integró cláusulas de igualdad en los procedimientos y reglamentos de contratación de funcionarios. Además, desde 1995, existen objetivos anuales de contratación y nombramiento de mujeres de la categoría A. Desde la última ampliación de la Unión, el Consejo tiene una mujer de quince directores generales, tres mujeres de veintiocho funcionarios de la categoría A2, y cinco de treinta y cuatro de la categoría A3. Las mujeres constituyen un quinto de todos los funcionarios de la categoría A.

El Comité Económico y Social da preferencia a las solicitantes si presentan una cualificación equivalente a los candidatos masculinos. Desde 1998, el número de mujeres nombradas jefe de división ha aumentado de una a cuatro personas. Su grupo de trabajo sobre la igualdad de oportunidades informa periódicamente al comité de personal sobre el equilibrio entre mujeres y hombres de la institución.

El Comité de las Regiones ha adoptado la estrategia de suscitar que los Estados miembros consideren la importancia del equilibrio entre hombres y mujeres cuando presenten sus propuestas de nuevos miembros a la institución, y ha publicado ciertos documentos al respecto, incluyendo una «Resolución, dirigida a los Estados miembros, sobre las propuestas de futuros nombramientos con relación a la igualdad de oportunidades». El número de mujeres que forman parte del Comité ha aumentado de un 10 % de su primer mandato (1994-1997) a un 15 % del segundo (1998-2001).

El Comité creó en 1997 un grupo de trabajo sobre la igualdad de oportunidades, constituido por un representante de cada delegación nacional, que se reúne periódicamente a lo largo del año, y cuyas labores se centran en tres cuestiones fundamentales: promover el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones de la institución, incluir la igualdad de oportunidades en su política de personal e integrar la igualdad de oportunidades en todos los dictámenes emitidos por la institución.

El Tribunal de Justicia no ha adoptado una estrategia específica para poner en práctica la Recomendación, pero procura garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los comités paritarios y tribunales de entrevistas, y supervisa regularmente la composición de su personal. La participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos decisorios de las instituciones continúa siendo un objetivo a largo plazo. Hay dos juezas en el Tribunal de Primera Instancia y una en el Tribunal de Justicia.

El organismo responsable de los nombramientos en el Tribunal de Cuentas (AIPN) ha favorecido sistemáticamente el nombramiento de mujeres que aprueban la oposición. También garantiza que los miembros de los tribunales de entrevistas y los jefes de unidad y de los servicios administrativos sean conscientes de la importancia de aumentar la participación femenina en la institución. No obstante, el Tribunal indica que la profesión de auditor sigue siendo un ámbito típicamente masculino, lo cual conlleva que exista un menor número de mujeres que de hombres con la cualificación y experiencia necesarias.

Un tercio de los miembros y suplentes del Consejo de Administración de la Agencia Europea de la Salud y la Seguridad en el Trabajo son mujeres. En el último cambio de sus miembros,

²⁰ Reglamento (CE, CECA y Euratom) n° 781/98, de 7.4.1998, DO L 113 de 15.4.1998, p. 4.

al finalizar el período correspondiente en dicho Consejo, se nombró a otras tres mujeres en lugar de tres hombres. La Presidencia estuvo ocupada en 1998 por una mujer.

El Banco Europeo de Inversiones creó en 1994 un Comité paritario para la promoción de la igualdad de oportunidades, así como un programa de acción destinado a aumentar el número de mujeres en altos cargos. Con objeto de lograr avances concretos en el equilibrio entre mujeres y hombres en el personal del Banco, el Comité de Gestión aprobó en 1996 una serie de objetivos. El Banco nombró su primera vicepresidenta en 1994; en 1997, había dos directoras; y en 1999, se nombró a una directora general. Se ha incrementado el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de gestión y puestos de especialistas.

El Centro Europeo de Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) sigue la política comunitaria de promover la igualdad de trato, lo cual se ha reflejado en las «Directrices de la política de personal», de carácter más general, que ha decidido el Consejo de Gestión. Las Directrices de CEDEFOP determinan que los perfiles de futuros expertos en formación profesional deberán tomar en consideración, entre otros aspectos, el establecimiento de un equilibrio correcto entre mujeres y hombres, y la preferencia de la contratación de mujeres (en la actualidad, veintiún puestos de la categoría A están ocupados por hombres y trece por mujeres).

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo reconoce la necesidad de tener un equilibrio entre mujeres y hombres en los tribunales de selección responsables de la contratación y la promoción. La Fundación desea que participen todos los agentes correspondientes mediante la discusión y la consulta. Se ha creado un programa de formación y desarrollo de gestión proactivo y la Fundación ha adoptado una estrategia para lograr una representación equilibrada en todos los comités y consejos.

CONCLUSIONES

La repercusión de la Recomendación 96/694/CE en los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y en las instituciones comunitarias ha de contemplarse en relación con la Plataforma de acción de Pekín y su compromiso para aumentar el número de mujeres en la toma de decisiones. Ambas iniciativas han tenido un cierto impacto en las políticas de los Estados miembros, pero no han logrado que exista un equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos decisorios.

Aunque la prioridad otorgada a esta cuestión varía entre los Estados miembros y entre las instituciones, existe un reconocimiento progresivo de la necesidad de fomentar la participación femenina en la toma de decisiones como el próximo paso que se ha de dar hacia la igualdad entre mujeres y hombres y en aras de la democracia. Ya no se discute por qué las mujeres deberían ocupar puestos decisorios, sino cómo lograr este objetivo.

El problema de la baja representación femenina en puestos decisorios es estructural y posee múltiples facetas. Debe combatirse a la vez en todos sus aspectos, tanto con relación a mecanismos políticos y sociales, como en términos de sensibilización y cambio de actitudes y comportamientos. La diversidad de actividades y medidas puestas en práctica en los distintos Estados miembros revela cuán importante es que se adopte una estrategia global e integrada para la consecución de la participación equilibrada, conforme establece la Recomendación.

Instaurar un equilibrio entre mujeres y hombres lleva su tiempo. Es posible realizar progresos notables a largo plazo en la participación femenina, como se pone de manifiesto en países con arraigadas tradiciones de políticas en favor de la igualdad, que es el caso de Suecia, Finlandia

y Noruega. Estos países han desarrollado sistemas específicos para garantizar y/o promover la participación de mujeres en la toma de decisiones en una fase temprana.

A fin de favorecer dicha participación, son necesarias medidas diversas, entre las que se encuentran: un compromiso político a largo plazo, estadísticas sólidas, un seguimiento periódico, estructuras apropiadas, ancladas en la legislación y dependientes de la cultura política del Estado miembro de que se trate y recursos financieros.

Al igual que realizó el Consejo en octubre de 1999, la supervisión periódica de la aplicación de la Plataforma de Pekín, combinada con indicadores, podría constituir un valioso instrumento para evaluar el progreso e impulsar la acción de promover a la mujer en la toma de decisiones.

Han de continuar desarrollándose la recopilación de datos comparables, los indicadores y el análisis comparativo (*benchmarking*).

El intercambio de experiencias entre Estados, organizaciones e instituciones políticas ha servido para aumentar la sensibilización hacia el problema y, en algunos casos, para que se introdujeran cambios en la legislación. Ello intensifica la importancia de la Recomendación como instrumento de seguimiento a largo plazo que prevé una presentación periódica de informes, con carácter anual, de modo que se suscite el cambio en Estados con una tradición menos arraigada en este ámbito.

Debe prestarse una atención especial al sector privado, para el que deberá proyectarse un enfoque político que muestre a los empresarios que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un factor productivo en los negocios.

En lo tocante a las instituciones comunitarias, parece que se está actuando respecto a la contratación equilibrada de mujeres y hombres. El avance ha sido menor en el ámbito de la participación femenina en órganos decisorios, por ejemplo, en el incremento del número de mujeres en consejos de dirección, comités de personal y tribunales de selección.

Esta cuestión deberá abordarse con medidas concretas en las comisiones. La Comisión deberá servir de ejemplo mediante la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres en su personal a todos los niveles y en sus propios comités y grupos de expertos, que se han establecido para asesorar a la institución sobre la promoción de las diversas políticas comunitarias.

ANEXO

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión (96/694/CE)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 235,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social⁽²⁾,

- (1) Considerando que el Consejo ha adoptado una serie de instrumentos legislativos y cierto número de compromisos políticos en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾;
- (2) Considerando que los Jefes de Estado o de Gobierno, reunidos en el Consejo Europeo en Essen, en Cannes y en Madrid, destacaron que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, así como la lucha contra el desempleo, constituyen las tareas prioritarias de la Unión Europea y de sus Estados miembros;
- (3) Considerando que el acceso de las mujeres a la toma de decisiones fue objeto de atención específica en la Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer⁽⁷⁾; en la Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres⁽⁸⁾; en la Resolución del Consejo, de 21 de mayo de 1991, relativa a un tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995)⁽⁹⁾; en la Resolución del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones⁽¹⁰⁾; y en la Decisión no 95/593/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000)⁽¹¹⁾;
- (4) Considerando que el Parlamento Europeo, en su Resolución de 11 de febrero de 1994 sobre la mujer en los órganos decisorios⁽¹²⁾, pidió a la Comisión que reforzase «la ejecución de la política de igualdad de oportunidades del Tercer Programa de Acción Comunitaria, a fin de eliminar los obstáculos individuales que dificultan la participación de la mujer en la toma de decisiones», y que definiese «las medidas y acciones que permitan una mayor participación de la mujer en el proceso decisorio»;
- (5) Considerando que la Declaración y el Programa de acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 4 a 15 de septiembre de 1995) insistieron claramente en la necesidad de garantizar un reparto equilibrado de las responsabilidades, de los poderes y de los derechos, y que los Estados miembros se han comprometido a aplicar el Programa de Acción;

- (6) Considerando que la participación en los procesos de toma de decisiones estriba en la representación en los órganos decisorios a todos los niveles de la vida política, económica, social y cultural y que requiere, en particular, una presencia en los cargos con responsabilidad y en los puestos con poder decisorio;
- (7) Considerando que las mujeres siguen estando poco representadas en los órganos decisorios en los ámbitos político, económico, social y cultural;
- (8) Considerando que la débil representación de las mujeres en los órganos decisorios es, entre otras cosas, el resultado del acceso tardío de las mujeres a la igualdad cívica y civil, así como de los obstáculos a la realización de su independencia económica, y de las dificultades para conciliar la vida profesional y la vida familiar;
- (9) Considerando que la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones es un requisito democrático;
- (10) Considerando que la débil representación de las mujeres en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad y puede impedir que se tengan plenamente en cuenta los intereses y las necesidades del conjunto de la población;
- (11) Considerando que las medidas tendentes a lograr una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en todos los sectores deberían correr parejas con la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en todas las políticas y acciones;
- (12) Considerando que una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones puede generar diferentes ideas, valores y comportamientos, en el sentido de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres;
- (13) Considerando que los Estados miembros, los interlocutores sociales, los partidos y organizaciones políticas, las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación desempeñan un papel determinante en la construcción de una sociedad en la que las mujeres y los hombres ejerzan sus responsabilidades de manera equilibrada en los ámbitos político, económico, social y cultural;
- (14) Considerando que conviene adoptar orientaciones para promover una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones con la finalidad de lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres y que conviene, en el marco del programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), intensificar la eficacia de dichas orientaciones mediante el intercambio de información sobre prácticas correctas;
- (15) Considerando que las disposiciones de la presente Recomendación únicamente se aplican dentro de los límites de las competencias de la Comunidad; que la igualdad de trato entre los trabajadores masculinos y femeninos constituye uno de los objetivos de la Comunidad, en la medida en que se trata especialmente de promover la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra;
- (16) Considerando que el Tratado no prevé, para la adopción de la presente Recomendación, más poderes de acción que los del artículo 235,

I. RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

1. adoptar una estrategia integrada de conjunto, destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas, y/o reglamentarias y/o de incentivación;
2. a) sensibilizar al conjunto de los actores del proceso educativo y de la formación a todos los niveles, incluidos los responsables de los materiales pedagógicos, de la importancia:
 - de una imagen realista y completa de los papeles y de las aptitudes de las mujeres y de los hombres en la sociedad, exenta de prejuicios y de clichés discriminatorios,
 - de un reparto más equilibrado de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales entre las mujeres y los hombres, y
 - de una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles;

b) en todos los niveles de la educación y de formación, alentar a las jóvenes y a las mujeres a participar y a manifestarse en las actividades educativas y formativas tan plena y activamente como los jóvenes y los hombres, a fin de prepararlas a desempeñar un papel activo en la sociedad, incluida la vida política, económica, social y cultural y, en particular, en los procesos de toma de decisiones;

c) sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de la difusión de una imagen de las mujeres y de los hombres que no refuerce ni consolide los clichés discriminatorios en una distribución de las tareas en función del sexo;

d) alentar y apoyar, sin perjuicio de su autonomía, los esfuerzos de las asociaciones y organizaciones en todos los sectores de la sociedad encaminados a fomentar el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones, así como una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los órganos decisorios;

e) alentar y apoyar, sin perjuicio de su autonomía, los esfuerzos de los interlocutores sociales orientados a fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en sus actividades y destacar su responsabilidad en materia de promoción y presentación de candidatas femeninas en el momento de nombrarlos para los diferentes puestos de las comisiones y comités públicos existentes en los Estados miembros y en el plano comunitario;

f) concebir, lanzar y promover campañas públicas destinadas a sensibilizar a la opinión pública respecto de la utilidad y los beneficios para el conjunto de la sociedad de una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones;
3. a) promover y mejorar la recopilación y publicación de datos estadísticos que den a conocer mejor la participación relativa de las mujeres y de los hombres en todos los niveles de los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político, económico, social y cultural;

b) apoyar, desarrollar y suscitar estudios cuantitativos y cualitativos sobre la participación de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones y, en particular:

- sobre los obstáculos jurídicos, sociales o culturales que entorpecen el acceso y la participación de personas de uno u otro sexo en los procesos de toma de decisiones,
- sobre las estrategias que permitan superar dichos obstáculos, y
- sobre la utilidad y los beneficios para la sociedad y el funcionamiento de la democracia de una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones;

c) promover, apoyar y suscitar iniciativas que den ejemplos de buena práctica en los diferentes sectores de los procesos de toma de decisiones, y realizar programas de difusión y de intercambio de experiencias con el fin de generalizar estas acciones;

4. a) promover una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los órganos y comisiones gubernamentales a todos los niveles;

b) sensibilizar a los actores de que se trate acerca de la importancia de que se emprendan iniciativas encaminadas a alcanzar una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos públicos electivos y no electivos a todos los niveles, prestando especial atención al fomento de una composición equilibrada de los comités, las comisiones y los grupos de trabajo, tanto a escala nacional como a escala comunitaria;

c) establecer, poner en práctica o desarrollar un conjunto coherente de medidas que favorezcan la igualdad en la función pública y que respeten el concepto de participación equilibrada en los procesos de toma de decisiones, y velar por que, al celebrar concursos u oposiciones para puestos de trabajo, las comisiones que elaboren las pruebas y los tribunales que las presiden estén compuestos de manera lo más equilibrada posible por mujeres y hombres;

d) estimular al sector privado a que aumente la presencia de mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, concretamente mediante la adopción o dentro del marco de planes de igualdad y programas de acciones positivas;

II. PIDE A LAS INSTITUCIONES, A LOS ÓRGANOS Y A LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:

que elaboren una estrategia orientada a alcanzar una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones en cada institución, órgano y organismo descentralizado de las Comunidades Europeas;

III. PIDE A LA COMISIÓN:

1. que estimule y organice, en el marco de la no 95/593/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), el intercambio sistemático de información y de experiencias sobre las prácticas correctas entre los Estados miembros y la evaluación de las consecuencias de las medidas adoptadas

para alcanzar un mejor equilibrio entre las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones;

2. que, a tal fin y en este marco, intensifique sus esfuerzos de información, sensibilización, incentivos a la investigación y promoción de acciones para aplicar la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones;
3. que presente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social, la primera vez tres años después de la adopción de la presente Recomendación y a continuación anualmente, un informe sobre su ejecución con arreglo a la información facilitada por los Estados miembros y por las instituciones, órganos y organismos descentralizados de las Comunidades Europeas.

Hecho en Bruselas, el 2 de diciembre de 1996.

Por el Consejo

El Presidente

E. FITZGERALD

(1) DO C 166 de 10.6.1996, p. 276.

(2) DO C 204 de 15.7.1996, p. 21.

(3) Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución a los trabajadores (DO L 45 de 19.2.1975, p. 19).

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DO L 39 de 14.2.1976, p. 40).

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 (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24).

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225 de 12.8.1986, p. 40).

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359 de 19.12.1986, p. 56).

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 en período de lactancia (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

(4) Decisión no 95/593/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000) (DO L 335 de 30.12.1995, p. 37).

(5) Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (DO L 331 de 19.12.1984, p. 34).

Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños (DO L 123 de 8.5.1992, p. 16).

(6) Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres (DO C 186 de 21.7.1982, p. 3).

Resolución del Consejo, de 7 de junio de 1984, relativa a las actividades para combatir el desempleo femenino (DO C 161 de 21.6.1984, p. 4).

Resolución del Consejo y de los Ministros de Educación, reunidos en el seno del Consejo, de 3 de junio de 1985, relativa a un programa de acción sobre la igualdad de oportunidades de las jóvenes y los jóvenes en materia de educación (DO C 166 de 5.7.1985, p. 1).

Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres (DO C 203 de 12.8.1986, p. 2).

Resolución del Consejo, de 16 de diciembre de 1988, relativa a la reinserción profesional y a la integración profesional tardía de las mujeres (DO C 333 de 28.12.1988, p. 1).

Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DO C 157 de 27.6.1990, p. 3).

Resolución del Consejo, de 21 de mayo de 1991, relativa a un tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995) (DO C 142 de 31.5.1991, p. 1).

Resolución del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres por la acción de los Fondos estructurales europeos (DO C 231 de 20.8.1994, p. 1).

Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo en la Unión Europea (DO C 368 de 23.12.1994, p. 3).

Resolución del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones (DO C 168 de 4.7.1995, p. 3).

Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 5 de octubre de 1995, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y en los medios de comunicación (DO C 296 de 10.11.1995, p. 15).

- (7) DO L 331 de 19.12.1984, p. 34.
- (8) DO C 203 de 12.8.1986, p. 2.
- (9) DO C 142 de 31.5.1991, p. 1.
- (10) DO C 168 de 4.7.1995, p. 3.
- (11) DO L 335 de 30.12.1995, p. 37.
- (12) DO C 61 de 28.2.1994, p. 248.