



Instituto Europeo
de la Igualdad de Género

Informe anual del Instituto Europeo de la Igualdad de Género **2010**



Instituto Europeo
de la Igualdad de Género

Informe anual del EIGE 2010



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

Número de teléfono gratuito (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el
acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

Al final de la obra figura una ficha catalográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2011

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

© Unión Europea, 2011

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

Informe anual del EIGE 2010

«La igualdad entre mujeres y hombres es fundamental para afrontar los retos comunes que nos plantea el objetivo de un crecimiento económico y un empleo sostenibles a largo plazo en Europa.»

(Conclusiones de la reunión de alto nivel sobre la igualdad de género y el crecimiento económico, 16 de octubre de 2009) ⁽¹⁾

¹ http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html

Índice

Prólogo de la Presidenta del Consejo de Administración 6

Prólogo de la Directora 7

¿Qué es el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**? 9

Visión y misión del EIGE 9

¿En qué contexto desarrolla su labor el EIGE? 9

¿Cómo puede repercutir el trabajo del EIGE en la vida diaria de los ciudadanos? 10

¿Cómo se organiza el **EIGE**? 11

Introducción 12

Ámbitos de actividad del EIGE 12

La Plataforma de acción de Beijing (PAB) y los indicadores de Beijing 13

¿Qué es la PAB? 13

¿Cuál es el compromiso de la UE con respecto a la PAB? 13

Mandato del EIGE en relación con la PAB 14

Actividades del EIGE en 2010 14

Incorporación de la perspectiva de género 16

¿Qué es la incorporación de la perspectiva de género? 16

Actividades del EIGE relacionadas con la integración de la perspectiva de género (en las herramientas, métodos y buenas prácticas) 16

Índice de igualdad de género 18

¿Qué es el Índice de igualdad de género? 18

Actividades del EIGE en 2010 18

El EIGE trabaja por conseguir una mayor sensibilización y abandonar los estereotipos sexistas 19

¿Qué son los estereotipos sexistas? 19

Actividades del EIGE para promover la contribución de los hombres a la igualdad de género 20

Lucha contra la violencia de género 21

¿Qué es la violencia de género? 21

Centro de Recursos y Documentación (CRD) del EIGE 22



Planteamiento de la labor del Centro 23
¿Qué actividades desarrollará el CRD? 23
¿Qué se hizo en 2010? 23

El fondo común de recursos «Mujeres de Europa» y el calendario de «Mujeres que inspiran a Europa» 24

Calendario de «Mujeres que inspiran a Europa». 24
Resultados conseguidos 24

Diálogo y colaboración, especialmente con la Red Europa de Igualdad de Género 25

Se celebró asimismo el seminario internacional «Suma de esfuerzos para promover la igualdad de género en la UE, 2010-2015». 25
La Red Europea de Igualdad de Género 25
Redes y alianzas 26

Comunicación y relaciones públicas del EIGE 27

Ceremonia de inauguración del Instituto 27
Concurso para elegir el logotipo del EIGE 28
Presencia del Instituto en la web 29
Alianzas con medios de difusión y expertos en comunicación. 29

Gestión 30

Finanzas, contratación y contabilidad 30
Compromisos y pagos 30
Informe contable 30
Contratación pública 30

Recursos humanos 31

Contratación de personal 31
Disposiciones de aplicación y decisiones 31

Tecnología de la información y actividades relacionadas 31

Normas de auditoría y de control interno 31

Anexo 5: Créditos de compromiso y de pago en 2010 C1 (*) 32

Anexo 6: Créditos de compromiso y de pago en 2010 C8 (*) 33

Prólogo de la Presidenta del Consejo de Administración

He tenido el enorme placer de ver cómo el Instituto Europeo de la Igualdad de Género se convertía en una agencia imprescindible en 2010 y así lo manifiesto con orgullo en el primer Informe anual del EIGE (2010).

En su primer año de funcionamiento, el EIGE empezó a trabajar en sus cometidos centrales, adquiriendo una velocidad notable en el segundo semestre de 2010. Entre sus cometidos destacan la elaboración y actualización de los indicadores utilizados para vigilar el progreso en los ámbitos críticos de la Plataforma de acción de Beijing, la creación de un marco conceptual para un Índice de igualdad de género, la recopilación de un catálogo de buenas prácticas en las políticas de igualdad de género (que incluya herramientas prácticas y métodos) y los primeros pasos para la creación de un centro de documentación abierto al público con todo tipo de datos y recursos de información sobre las políticas de igualdad de género en la UE y en los Estados miembros.

También para el Consejo de Administración 2010 fue un año repleto de desafíos. Estoy orgullosa de haber presidido reuniones en las que, gracias al intenso esfuerzo y la auténtica dedicación de los miembros del Consejo y la plantilla del EIGE, se tomaron muchas decisiones importantes para fijar el rumbo de la estructura y el futuro trabajo del Instituto.

Hoy podemos afirmar que la puesta en marcha del Instituto ha sido todo un éxito y que las perspectivas de futuro son muy prometedoras. Celebro enormemente poder decirlo.

Para 2011 se prevén también una serie de nuevas e importantes tareas. Será un año crucial para desarrollar un concepto propio del Instituto y para consolidar su labor en colaboración con los principales agentes. El EIGE tendrá que focalizar sus esfuerzos, ya que un instituto pequeño sólo puede ser grande si tiene un concepto claro. Y seguirá aspirando a convertirse en el centro europeo de competencias en cuestiones relacionadas con la igualdad de género dentro de la Unión Europea.

El Instituto está preparando una evaluación en profundidad de los datos y recursos disponibles que evite la duplicación de esfuerzos previos. Los datos y materiales recopilados se organizarán y pondrán sistemáticamente a disposición del público a través de su centro de documentación. El análisis y la difusión son los siguientes pasos importantes para que el EIGE pueda dar un empuje importante y útil a las políticas europeas de igualdad de género.

El EIGE no está aislado, por lo que celebro calurosamente la cooperación con otros interlocutores y organizaciones que se ha establecido en el último año, y quiero destacar con satisfacción y agradecimiento el apoyo que hemos recibido de numerosas fuentes.

Ni que decir tiene que el rápido desarrollo del Instituto en 2010 no habría sido posible sin el extraordinario trabajo y el esfuerzo incesante de los principales agentes que han intervenido. Por ello, quiero manifestar mi agradecimiento a la Directora Virginija Langbakk y al personal del EIGE, que se han volcado realmente para conseguir la puesta en marcha del Instituto en apenas unos meses y, por supuesto, a todos los miembros del Consejo de Administración que han contribuido y facilitado este trabajo.

Contemplo con ilusión el futuro desarrollo del Instituto Europeo de la Igualdad de Género y las iniciativas tan prometedoras que hemos emprendido juntos.



Eva M. Welskop-Deffaa

Presidenta del Consejo de Administración

Prólogo de la Directora

En el primer informe anual del EIGE se presentan los resultados conseguidos en 2010 y la contribución del Instituto a su visión de «hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y fuera de ella».

Como promotor de la igualdad de género en la UE, el EIGE desarrolla sus actividades en el marco de las políticas e iniciativas europeas. En su Reglamento constitutivo se sientan las bases de sus actividades y se le asigna la misión de afrontar los retos que plantea la igualdad de género y de promoverla en toda la Unión Europea.

2010 fue un año decisivo para el EIGE, tanto desde el punto de vista de su desarrollo como en los aspectos simbólicos. En ese año se embarcó en un gran viaje que le llevó de la construcción de sus primeros cimientos a su transformación en una agencia de la Unión Europea plenamente operativa.

En el período 2009–2010, marcado por el enorme esfuerzo dedicado a su puesta en marcha, el EIGE creó las condiciones necesarias para su independencia administrativa y financiera, concedida en junio de 2010. La solemne ceremonia de inauguración que tuvo lugar los días 20 y 21 de junio de 2010 constituyó un hito significativo y brindó la oportunidad de presentar el mandato y los objetivos del Instituto a un gran número de partes interesadas, así como al público en general. Durante ese período se consiguieron otros muchos logros que se explican con detalle en este informe.

En 2010, el EIGE se trasladó de su sede temporal de Bruselas a su sede permanente en Vilnius, Lituania.

Con el traslado comenzaron a ser plenamente operativos nuestros recursos administrativos, técnicos, humanos y financieros y en marzo de 2010 el personal empezó a trabajar desde las nuevas oficinas, al incorporarse nuevos empleados procedentes de toda la UE. En los meses siguientes y en el período previo a su plena independencia administrativa y financiera (a partir de junio de 2010), se establecieron los procesos necesarios para la consolidación del Instituto. Seguimos trabajando en la adopción de todas las normas y documentos relativos a los procedimientos internos, de contabilidad y de recursos humanos para garantizar el funcionamiento transparente y sin contratiempos del Instituto. En ese momento, el personal no pasaba de 15 personas. A finales de año, el Instituto había registrado un rápido crecimiento y alcanzado su objetivo de contar con 31 personas. El Consejo de Administración emprendió su nuevo mandato con nueve miembros nuevos de los Estados miembros. Contamos también con el apoyo del Foro de Expertos durante el período inicial en las primeras áreas de trabajo.

Para establecer los datos basales que permitan la futura evaluación del impacto de las actividades del Instituto, éste, con el apoyo de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y su Unidad A.3, elaboró y presentó en diciembre de 2010 la «Segunda evaluación *ex ante* del EIGE, centrada en sus objetivos y actividades específicos». Esta evaluación ofrecerá las orientaciones necesarias para el cumplimiento del mandato del Instituto y la definición de sus tareas específicas, de forma que pueda contribuir con un trabajo de gran calidad al progreso de la igualdad de género en Europa.

Nuestra labor en 2010 fue también decisiva para sintonizar con organizaciones cuyo importante trabajo seguirá complementando nuestra labor en el futuro. Para garantizar sinergias, evitar duplicaciones y lograr la eficacia conjunta en la asunción de nuestras responsabilidades ante los ciudadanos de la Unión Europea, el EIGE ha establecido estrechas relaciones y firmado acuerdos de cooperación con otras cuatro agencias de la UE.

Desde la adopción del programa de trabajo para 2010 el 29 de abril (con el que se estableció la base operativa del EIGE) y mi designación como Directora (el 16 de abril de 2009), hemos dado importantes pasos y realizado numerosos cambios. El segundo semestre de 2010 fue también un



período de desafíos, dadas las muchas expectativas que se habían levantado acerca de los éxitos que cosecharíamos desde el primer día, al mismo tiempo que nos constituíamos en una organización plenamente operativa. Me enorgullece afirmar que todo eso ha sido el resultado directo del establecimiento de una estructura de gestión plenamente fiable en todas las unidades administrativas y operativas. Es también el resultado del entusiasmo y la dedicación de las personas que se han implicado en todo el EIGE.

La estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), adoptada el 21 de septiembre de 2010, ofrece el contexto político para el futuro trabajo del Instituto y determina las tareas que se le encomendarán durante el próximo período de planificación trianual.

Con el fin de prestar apoyo a la Comisión Europea y a los Estados miembros, el EIGE reforzará su capacidad interna de elaboración de estadísticas y de investigación sobre cuestiones de género, finalizará la creación de su Centro de Recursos y Documentación para convertirlo en un depósito profesional y fiable de información útil, y creará una serie de instrumentos y métodos que permitan dar a conocer el trabajo de promoción de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género dentro y fuera de Europa.

Para terminar, quiero manifestar mi más profundo agradecimiento a los miembros del Consejo de Administración, en especial a su Presidenta, Eva Welskop-Deffaa, a su Vicepresidente, Michel Pasteel, a los miembros del Foro de Expertos, a la Comisión Europea y, en particular, a Belinda Pyke y a Daniela Bankier, así como a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo y a su Presidenta, Eva-Britt Svensson.

Asimismo, deseo expresar mi gratitud a los miembros del personal del EIGE que han demostrado una gran profesionalidad y dedicación ante los numerosos retos que han tenido que afrontar.

Virginija Langbakk

Directora del Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Junio de 2011

¿Qué es el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)?

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género es más conocido por sus siglas EIGE. Creado en virtud del Reglamento (CE) nº 1922/2006⁽²⁾, inició su andadura en 2010 y en este primer informe se resumen las actividades que ha desarrollado hasta la fecha.

El EIGE es una agencia reguladora que se basa en el antiguo primer pilar de la UE y que se rige por la legislación europea. Las agencias europeas se caracterizan por su autonomía administrativa y financiera. En el caso del EIGE, la autonomía administrativa está garantizada por su Reglamento constitutivo y por la designación del Consejo de Administración y del Director. En su funcionamiento cotidiano, el EIGE recurre a otros servicios comunes de la Comisión Europea para realizar tareas que no forman parte de su misión básica (como la selección de personal, la gestión financiera y de personal, y el servicio médico de la Comisión).

En el artículo 3 del Reglamento por el que se crea el EIGE se describen los cometidos específicos que se le encomiendan.

Los objetivos generales del EIGE son contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, con la incorporación de la perspectiva de género a todas las políticas comunitarias y a las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género a los ciudadanos de la UE con la prestación de asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las

autoridades de los Estados miembros⁽³⁾.

Visión y misión del EIGE

La igualdad entre mujeres y hombres es tanto un derecho fundamental como un principio común de la Unión Europea.

Hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres para todos los europeos y fuera de Europa constituye la visión del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Para transformarse en el centro europeo de competencias en materia de igualdad de género, el EIGE ha empezado a recabar información, conocimientos especializados, datos disponibles, instrumentos y métodos sobre la igualdad de las mujeres que contribuyan a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el futuro.

El Instituto Europeo de la Igualdad de género procurará convertirse en el centro europeo de competencias en materia de igualdad de género.

¿En qué contexto desarrolla su labor el EIGE?

En el estudio de viabilidad encargado por el Parlamento Europeo sobre el «Cometido del futuro Instituto Europeo de la Igualdad de Género»⁽⁴⁾ se reconoce que, a pesar de que la igualdad de género entre mujeres y hombres ha sido uno de los principios fundamentales de la Unión Europea desde sus comienzos, sigue existiendo un déficit democrático claro y demostrado en lo que respecta a la

participación de las mujeres en la formulación de las políticas de la UE y al respeto de sus derechos.

DESIGUALDAD Nº 10

El hecho de tener hijos afecta de manera diferente a las tasas de empleo de las mujeres y de los hombres. La tasa de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo disminuye una media del 12 %, mientras que la de los hombres aumenta un 9,1 %⁽⁵⁾

A pesar del firme compromiso de los organismos de la UE, muchos ciudadanos creen que las iniciativas públicas no dan respuesta a las mujeres como ciudadanas.

A pesar de los avances importantes conseguidos en lo que respecta a los objetivos de Lisboa, no existen infraestructuras ni iniciativas en todos los Estados miembros que garanticen la plena participación de la mujer en la vida pública, lo que obliga a muchas mujeres con un alto nivel de educación a abandonar su empleo ante las dificultades con que se topan para conciliar su vida profesional y familiar.

En la actualidad, la UE y sus Estados miembros se enfrentan a muchos retos nuevos, como los cambios demográficos, la ampliación, la inmigración y la recesión económica, que afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres.

Las exigencias de responsabilización en el cumplimiento de los compromisos adquiridos suelen incluir la perspectiva de la igualdad de género, pero no siempre tienen

² Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

³ Reglamento (CE) nº 1922/2006, artículo 2.

⁴ Role of a future European Gender Institute' [«Cometidos del futuro Instituto Europeo del Género»], ID. nº: IPOL/C/IV/2003/16/03.

⁵ EIGE's 100 inequalities for the 100th International Women's Day [«Cien Desigualdades del EIGE para el 100º aniversario del Día Internacional de la mujer»] («ftn38» <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#ftn38>).

reflejo en lo que se hace por las mujeres en la Unión Europea.

Como organismo autónomo de la UE, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género elaborará y facilitará a la Unión Europea y a sus Estados miembros datos e información, herramientas y métodos, buenas prácticas y enfoques para propiciar y acelerar el progreso en la aplicación de políticas y directivas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Con sus conocimientos especializados y la información recabada, se convertirá en un punto de referencia sólido y objetivo para todo tipo de usuarios.

¿Cómo puede repercutir el trabajo del EIGE en la vida diaria de los ciudadanos?

... un ejemplo ...

Alejandra y Alejandro estudiaron juntos Economía en la Universidad. Unos años después de su graduación, volvieron a encontrarse. Ella le contó que se había casado y tenía un hijo. Él también se había casado y tenía una hija. Como habían estudiado y trabajado en el mismo campo, él le sugirió a ella que participara en un programa de formación para directivos que se impartía en su empresa, pero Alejandra descartó la idea porque tenía que cuidar de su hijo⁽⁶⁾. Alejandro se percató de la suerte que había tenido al haber podido tomarse únicamente un breve periodo de baja por paternidad⁽⁷⁾ y asistir a todos los cursos de formación, lo que le había permitido progresar rápidamente en su carrera profesional⁽⁸⁾.

Alejandra reconoció que sentía la necesidad de cambiar de trabajo⁽⁹⁾ y que estaba convencida de que al final terminaría trabajando por cuenta propia⁽¹⁰⁾. Hablaron sobre su vida profesional y familiar y se dieron cuenta de que ambos soñaban con desarrollar todo su potencial y progresar en su carrera profesional, además de tener otro hijo y dedicar más tiempo a sus familias. Al mismo tiempo, flotaba en el aire una incómoda sensación de vaga injusticia...

La crianza de los hijos tiene una repercusión mucho mayor en las mujeres, las cuales siguen asumiendo una parte desproporcionada de las responsabilidades que conlleva el cuidado de una familia. A pesar de las tendencias que se aprecian recientemente a una participación más activa de las mujeres en el mercado de trabajo y a una participación cada vez mayor de los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, se sigue atribuyendo un valor diferente a los trabajos femeninos y masculinos. Los modelos dominantes de división del trabajo entre hombres y mujeres y el valor desigual que se atribuye a sus actividades respectivas constituyen importantes obstáculos para la igualdad de género y la aplicación de políticas de conciliación equilibradas para los dos sexos.

La duración de la baja por paternidad es casi siempre más corta y, por tanto, su repercusión en el mercado de trabajo en términos cuantitativos es menor. Las mujeres corren un riesgo mucho mayor de verse perjudicadas en su trayectoria profesional, con la consiguiente pérdida de ingresos. Además, se encuentran con muchos más problemas cuando intentan reincorporarse al empleo. Algunas de ellas trabajan entonces a tiempo parcial, mientras que otras quedan fuera del mercado de trabajo.

Las políticas de conciliación buscan garantizar que tanto hombres como mujeres puedan compatibilizar su vida familiar con su vida profesional. A la larga, pueden ayudar a mejorar el equilibrio demográfico⁽¹¹⁾. Forman parte del trabajo del EIGE para facilitar la aplicación de esas políticas, de buenas prácticas y de métodos de integración de la perspectiva de género.

SOBRE LOS DERECHOS

Mismas expectativas, mismos derechos, unos valores europeos compartidos⁽¹²⁾; sea cual sea la diferencia, no deben existir desigualdades⁽¹³⁾. Sea cual sea su nombre, usted tiene derecho a recibir un trato equitativo o a ser diferente⁽¹⁴⁾.

⁶ Desigualdad nº 16: Las mujeres trabajadoras dedican una media de 39 horas semanales a las tareas domésticas, en comparación con las 26 horas que dedican los hombres.

⁷ Desigualdad nº 15: el 84 % de los hombres que tienen uno o más hijos, o cuya pareja está esperando un hijo, nunca han considerado ni han disfrutado una baja por paternidad. Casi todas las mujeres que tienen derecho a ello se acogen a la baja por maternidad, lo que agrava más aún la brecha.

⁸ En 2010, había solo un 3 % de mujeres presidentes de empresas y un 12 % de mujeres miembros de los consejos de administración.

⁹ Más hombres que mujeres declaran abiertamente que prefieren trabajar por cuenta propia: es el caso de cerca del 50% de los hombres frente a casi el 40% de las mujeres.

¹⁰ Las mujeres empresarias representan solo el 33,2 % de las mujeres que trabajan por cuenta propia.

¹¹ Las investigaciones han demostrado que existe una relación directa entre la tasa de empleo de las mujeres y el número de hijos, Conciliación de la vida profesional, personal y familiar en la Unión Europea, Eurostat, 2009.

¹² Tratado de la Unión Europea, artículo 2.

¹³ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 23.

¹⁴ Todo el mundo tiene el derecho a apreciar su insignificancia, Constitución de la República de Lituania, artículo 21.

¿Cómo se organiza el **EIGE**?

En junio de 2010, el EIGE inició sus actividades *de facto*. Ese mismo mes, adquirió su plena independencia administrativa y financiera como agencia europea autónoma. Su inauguración oficial tuvo lugar los días 20 y 21 de junio de 2010, con una serie de eventos organizados en la ciudad donde tiene su sede, Vilnius (Lituania).

La estructura del Instituto se basa en el mandato y los cometidos establecidos en su Reglamento constitutivo y en los objetivos aprobados por su Consejo de Administración en el programa de trabajo anual. Todas las tareas y actividades relacionadas con la promoción de la igualdad de género corren a cargo de la Unidad de Operaciones, que cuenta con equipos específicos para asumir la responsabilidad de los diferentes ámbitos de actividad, como se representa en el gráfico siguiente.

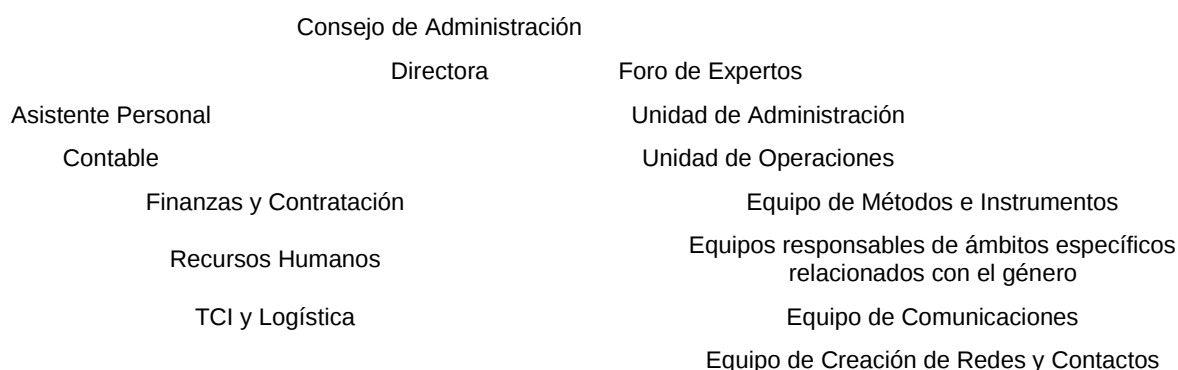
El 31 de diciembre de 2010, el EIGE empleaba a 23 agentes temporales y a seis agentes

contractuales. Cuando finalice esta fase de puesta en marcha, reforzará sus recursos humanos con la ampliación de su plantilla y del número de expertos nacionales en comisión de servicio, hasta alcanzar un total de 45 personas en 2012.

El Instituto está dirigido por una Directora, que trabaja en estrecha cooperación con el **Consejo de Administración**. El Consejo está formado por representantes de 18 Estados miembros y un miembro en representación de la Comisión. Mientras los representantes de los Estados miembros son designados por el Consejo de la Unión Europea a propuesta de los respectivos Estados miembros, el representante de la Comisión es elegido directamente por ésta. Los miembros del Consejo de Administración se eligen de forma que se garanticen los más altos niveles de competencia y un amplio abanico de conocimientos especializados relevantes e

interdisciplinares en el ámbito de la igualdad de género. Su mandato dura tres años y su alternancia sigue el mismo orden que las Presidencias rotativas del Consejo.

Además del Consejo de Administración, el EIGE cuenta con un Foro de Expertos, constituido por miembros de organismos competentes especializados en cuestiones de igualdad de género de los respectivos Estados miembros de la Unión Europea, de los interlocutores sociales a escala europea y de organizaciones no gubernamentales de ámbito comunitario. El **Foro de Expertos** constituye un mecanismo para el intercambio de información relacionada con los asuntos de igualdad de género y para la puesta en común de conocimientos. Su labor consiste en velar por la estrecha colaboración entre el Instituto y los organismos competentes de los Estados miembros.



Introducción

En el primer semestre del año (del 1 de enero al 15 de junio de 2010), la Dirección General que tutela al EIGE, la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, asumió la responsabilidad de la gestión financiera (en calidad de Ordenador de Pagos) en nombre del Instituto, en concreto en lo relativo a los gastos de personal y administrativos. Durante ese período, efectuó pagos por un importe total de 846 876,91 euros. Un hecho relevante fue el traslado del personal del EIGE, el 1 de marzo de 2010, de sus oficinas temporales en Bruselas a la sede permanente en Vilnius, Lituania.

Ámbitos de actividad del EIGE

De conformidad con su Reglamento constitutivo, el EIGE definió sus prioridades y actividades concretas en el marco de las competencias de la UE y con arreglo a los objetivos adoptados y los ámbitos prioritarios identificados en su programa anual. El programa de trabajo debía ajustarse a las prioridades de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y al programa de trabajo de la Comisión, incluidas sus labores estadísticas y de investigación.

Durante todo el año, el Instituto redobló esfuerzos para garantizar la rápida conclusión de la fase de puesta en marcha de la Agencia. Anticipándose a su autonomía administrativa y financiera, realizó los preparativos necesarios para una ejecución eficaz y rápida de su programa de trabajo anual para 2010. Para iniciar el trabajo sobre la igualdad de género y empezar a realizar tareas concretas, se intentó que el programa de trabajo anual para 2010 se centrara en algunos ámbitos prioritarios.

El **apoyo a las instituciones y a los Estados miembros de la UE** en la formulación de políticas se centró en las actividades relacionadas con los **indicadores de Beijing** y en la asistencia a las Presidencias del Consejo de la Unión Europea para el futuro desarrollo de indicadores en otras áreas de interés. Comenzó también el trabajo relacionado con

los instrumentos y métodos para facilitar la **incorporación de la perspectiva de género**.

La elaboración de un **Índice de igualdad de género de la UE** constituyó otro **ámbito temático** relacionado con la creación de un concepto aplicable a un enfoque más amplio y complejo para evaluar el proceso de igualdad entre mujeres y hombres.

Las actividades de sensibilización, creación de redes y comunicación tuvieron como principal objetivo elevar el grado de sensibilización respecto a la igualdad de género y la labor del Instituto a distintos niveles. **El diálogo y la cooperación** se centraron en la creación de la Red Europea de Igualdad de Género y la identificación de las partes interesadas en sumarse a iniciativas emprendidas para mejorar la igualdad de género en toda Europa.

Tras la adopción (el 29 de abril de 2010) del programa de trabajo anual para 2010 y, sobre todo, en los trimestres tercero y cuarto de 2010, el personal del Instituto hizo un esfuerzo considerable para acelerar sus actividades.

el Instituto centró sus esfuerzos en la creación de los términos de referencia y las especificaciones técnicas para los estudios planificados y los futuros acuerdos marco, y aumentó notablemente el número de estudios iniciados. En los seis meses siguientes a la adopción del programa de trabajo anual para 2010 y la concesión de su independencia administrativa y financiera, el Instituto comprometió el 65 % y pagó el 26 % de todos los créditos disponibles (recursos).

Además, el EIGE sentó las bases de otro nuevo ámbito de actividad piloto en la lucha contra la violencia de género, que presumiblemente se desarrollará en 2011.

El Instituto empezó a desarrollar enfoques para aumentar la visibilidad de las contribuciones de las mujeres al crecimiento económico y para hacer también visible la contribución de los hombres a la promoción de la igualdad de género.

DESIGUALDAD Nº 16

Las mujeres trabajadoras dedican una media de 39 horas semanales a realizar tareas domésticas, frente a las 26 horas que dedican los hombres. ⁽¹⁵⁾

Para empezar a recabar los primeros datos e información relevante ya desde junio de 2010,

¹⁵ Roadmap: «Reconciliation between work, family and private life (2011)» [«Plan de trabajo para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal»], DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Unidad G.2, Tipo de iniciativa CWP (http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf).

La Plataforma de acción de Beijing (PAB) y los indicadores de Beijing

¿Qué es la PAB?

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing (o Pekín, China), adoptó la «Declaración de Beijing y la Plataforma de acción para la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz», también llamada «Plataforma de acción de Beijing (PAB)». En ella se establecen los objetivos estratégicos y las medidas que deben adoptar la comunidad internacional, los gobiernos nacionales y la sociedad civil para avanzar en la capacitación de la mujer y conseguir la igualdad entre mujeres y hombres (¹⁶). Los objetivos y las acciones se estructuraron en 12 «ámbitos críticos de actuación», que inciden en la potenciación del papel de la mujer en cada una de ellos: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente y las niñas.

La PAB define esos objetivos como una «cuestión de derechos humanos y una condición para el logro de la justicia social», que «no debe verse de forma aislada como cuestiones de la mujer». Los 27 Estados miembros de la UE han firmado el documento y, con ello, han reconocido su responsabilidad sobre las medidas que han de adoptar para alcanzar los objetivos de la PAB.

Ámbitos críticos de actuación de la Plataforma de acción de Beijing:

- Mujeres y pobreza (A) (3 indicadores)
- Educación y capacitación de las mujeres (B) (3 indicadores)
- Mujeres y salud (C) (3 indicadores)
- Violencia contra las mujeres (D) (3 indicadores)
- Mujeres y conflictos armados (E) (4 indicadores)
- Las mujeres y la economía (F) (18 indicadores)
- Mujeres en el poder y la toma de decisiones (G) (18 indicadores)
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer (H) (3 indicadores) Las niñas (L) (3 indicadores)

Ámbitos críticos de actuación para los que todavía no se han elaborado indicadores:

- Los derechos humanos de las mujeres (I)
- Mujeres y medios de comunicación (J)
- Las mujeres y el medio ambiente (K)

¿Cuál es el compromiso de la UE con respecto a la PAB?

Aunque los gobiernos nacionales son los principales responsables de promover el adelanto de la mujer, la Unión Europea participó en la formulación de la Declaración de Beijing e insta a sus Estados miembros a que adopten medidas al respecto. En diciembre de 1995, el Consejo Europeo reconoció el compromiso con Beijing y se comprometió a realizar un seguimiento anual de la PAB (¹⁷).

En 1998 acordó que la evaluación anual de la aplicación de la PAB incluyera una propuesta relativa a un conjunto simple de indicadores y datos de referencia cuantitativos y cualitativos. En 2010 se habían elaborado indicadores en 9 de los 12 ámbitos críticos de actuación de la PAB (¹⁸).

DESIGUALDAD Nº 13

En torno al 30 % de la población activa femenina con personas a su cuidado no desarrollan actividad económica alguna o trabajan solo a tiempo parcial debido a la ausencia de servicios para el cuidado de los niños u otras personas dependientes (¹⁹)

El progreso en la aplicación de la PAB a escala de la UE se ha evaluado en dos informes: «Beijing + 10 — Progresos realizados en la Unión Europea» elaborado por la Presidencia de Luxemburgo del Consejo de la UE (2005) y «Beijing + 15: La plataforma de acción y la Unión Europea» elaborado por la Presidencia sueca (2010) (²⁰).

¹⁶ Mission Statement [«Declaración de misión»] (<http://www.un.org/womenwatch/daw/Beijing/platform/plat1.htm#concern>).

¹⁷ Conclusiones del Consejo, 5 de octubre de 1995 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_d

ata/docs/pressdata/en/lsa/017a0003.htm).
¹⁸ Puede encontrarse un resumen de estos informes en Internet (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>).
¹⁹ Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2010, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad G.1 (manuscrito finalizado en diciembre de 2009).
²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>

Mandato del EIGE en relación con la PAB

Una de las tareas principales del EIGE es recopilar, analizar y difundir información objetiva, fiable y comparable, así como datos relacionados con la igualdad de género. La estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) encomienda al EIGE la tarea de ayudar a la Comisión y a los Estados miembros a informar sobre los indicadores a nivel de la UE establecidos con arreglo a la PAB en ámbitos de especial trascendencia, y a desarrollar otros indicadores según sea necesario. Otra función del EIGE es prestar asistencia técnica a los sucesivos países que ocupen la Presidencia del Consejo de la UE para la elaboración del Informe sobre el ámbito de especial trascendencia que elijan de la PAB.

En virtud de este mandato, el EIGE se ha convertido en un nuevo agente institucional implicado en el análisis de los progresos realizados en los diferentes ámbitos de la PAB dentro de la UE, la actualización y mejora de los indicadores existentes y la elaboración de otros nuevos. Sin embargo, en algunos ámbitos críticos de actuación, los indicadores elaborados por la UE no abarcan todos los objetivos estratégicos de la PAB y no siempre se dispone de datos estadísticos a escala europea o nacional.

Actividades del EIGE en 2010

Prioridades para 2010:

- Iniciar la recogida de información sobre los indicadores y estadísticas actuales sobre la igualdad de género en la UE, así como sobre las buenas prácticas en la adopción de métodos de trabajo en relación con los indicadores de Beijing.
- Establecer un procedimiento para prestar asistencia técnica a las futuras Presidencias del Consejo de la UE y establecer contactos con las principales partes interesadas en ese campo.

Para instaurar las condiciones necesarias para poder trabajar con datos fiables y disponer de información de referencia sobre los indicadores y las buenas prácticas actuales en los métodos de aplicación de la PAB, el EIGE inició varios estudios en 2010.

Uno de ellos se centró en la simplificación y armonización de los indicadores y estadísticas existentes sobre la igualdad de género en la Unión Europea. El otro pretendía identificar y recopilar buenas prácticas y métodos de aplicación de los indicadores de la PAB en la UE. Los primeros resultados de estos estudios revelaron diferencias considerables en la disponibilidad de datos entre los diferentes ámbitos críticos de actuación de la PAB. En 2011 se publicará un informe detallado sobre la disponibilidad, calidad y comparabilidad de los datos, así como un análisis de los distintos indicadores que existen sobre la igualdad de género.

DESIGUALDAD N° 36

Sólo el 13 % de los centros de enseñanza superior y sólo el 9 % de las universidades están dirigidos por mujeres (²¹).

DESIGUALDAD N° 52

En la toma de decisiones, las mujeres ocupan actualmente solo el 35 % de los altos cargos en los ministerios públicos (²²).

DESIGUALDAD N° 57

En 2010, solo el 3 % de los presidentes de empresas y el 12 % de los miembros de los consejos de administración eran mujeres (²³).

En 2010, el EIGE estableció formas de cooperación con interlocutores clave en relación con los datos e indicadores sobre la igualdad de género. La Comisión Europea orientó al equipo de investigación del Instituto sobre el apoyo que debía prestar a las Presidencias del Consejo de la UE y sobre la creación del Índice de igualdad de género de la Unión Europea. El EIGE realizó asimismo, con la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas (CEPE), una evaluación comparativa del trabajo de seguimiento de los progresos realizados en materia de igualdad de género mediante el uso de

²¹ *She figures 2009 — Statistics and indicators on gender equality in science* [«Estadísticas e indicadores sobre la igualdad de género en la investigación y la ciencia»], Comisión Europea, Dirección General de Investigación, Unidad de Comunicación (EUR 23856 EN).

²² *Database: Women and men in decision-making: highlights (fourth quarter 2010)* [«Base de datos: Mujeres y hombres en la toma de decisiones: cifras (cuarto trimestre 2010)»] (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>).

²³ *Business and finance — Largest quoted companies*, [«Empresas y Finanzas — Sociedades cotizadas de mayor tamaño»], Comisión Europea, datos de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPageId=675>).

indicadores de igualdad de género y se integró en el Grupo de trabajo sobre indicadores de la igualdad de género creado por la CEPE.

El trabajo de evaluación, actualización y mejora de los indicadores de Beijing realizado por el EIGE fue objeto de debate en varias reuniones de expertos.

Como parte de su cometido de asistir a las Presidencias del Consejo, el EIGE estableció contactos y debatió las estrategias de apoyo con las futuras Presidencias polaca (de julio a diciembre de 2011) y danesa (de enero a junio de 2012).

El Consejo de Administración creó en junio de 2010 un primer Grupo de trabajo del Foro de Expertos, con el cometido de asistir al EIGE en la recopilación de información fiable, armonizada y cualitativa necesaria para prestar dicho apoyo.



Las mujeres y el medio ambiente será el tema de la Presidencia danesa de enero a junio de 2012.

Incorporación de la perspectiva de género

¿Qué es la incorporación de la perspectiva de género?

La incorporación de la perspectiva de género (IPG) es una estrategia utilizada para integrar las cuestiones de género en todas las políticas y programas de las instituciones y de los Estados miembros de la Unión Europea. En la Unión Europea, partiendo de la definición utilizada por el Consejo de Europa, la IPG se define como «la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para que los agentes normalmente implicados en la formulación de políticas incorporen la perspectiva de la igualdad de género a todos los niveles y en todas las etapas»⁽²⁴⁾.

El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO)⁽²⁵⁾ propugna un enfoque sistemático de la estrategia de integración de la perspectiva de género que incluya, en particular, la aplicación efectiva de políticas de evaluación de impacto en función del género, la publicación de estadísticas desglosadas por sexos y el uso de indicadores para medir el progreso y programas de formación especializada en cuestiones de género.

Prioridades para 2010

- Empezar a trabajar en el desarrollo de instrumentos y métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias.

El EIGE acometió su tarea de «desarrollar, analizar, evaluar y difundir herramientas metodológicas para contribuir

a la incorporación de la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes y apoyar la integración de la dimensión del género en todas las instituciones y organismos de la Comunidad»⁽²⁶⁾ trabajando con una serie de instrumentos y métodos de integración de la perspectiva de género.

Algunos ejemplos de los **instrumentos y métodos** empleados en la formulación y aplicación de políticas de IPG⁽²⁷⁾ son: mejores/buenas prácticas, libros e informes, comunidades de práctica, consultas, cursos, lecciones y seminarios, bases de datos, conjuntos de directrices, manuales, herramientas de seguimiento y evaluación, redes y creación de redes, observatorios, servicios a demanda, investigación y recogida de datos, normas mínimas, formación, formación de formadores y materiales de formación, espacios para debates en la web y sitios web temáticos, enfoque basado en la igualdad de derechos/derechos de la mujer, análisis de las cuestiones de género, presupuestos elaborados teniendo en cuenta la cuestión del género, análisis/evaluación del impacto en función del género, integración del género en el ciclo de un proyecto, enfoque transversal, seguimiento y evaluación, enfoque basado en interlocutores múltiples.

En el informe elaborado a instancias de la Comisión Europea⁽²⁸⁾, **buenas prácticas** se define como «cualquier acción, herramienta o método dirigido a integrar las disposiciones del artículo 16 (de forma implícita o explícita) al [programa operativo] y/o a cualquier etapa de su implantación». El estudio demuestra que existe un cierto modelo de integración de la perspectiva de género que puede describirse como una buena práctica, en contraposición a otras soluciones parciales o exclusivamente formales.

Actividades del EIGE relacionadas con la integración de la perspectiva de género (en las herramientas, métodos y buenas prácticas)

En 2010, el EIGE inició un proceso de consultas con las partes interesadas para establecer las prioridades en el ámbito de actividad relacionado con las herramientas y métodos,⁽²⁹⁾ y encargó una serie de documentos de referencia⁽³⁰⁾. Estos documentos demostraron que, a largo plazo, el trabajo relacionado con las herramientas y métodos utilizados para promover la igualdad de género y la incorporación de la dimensión del género a las políticas europeas debía presentar los siguientes atributos.

²⁴ Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de los sexos: Potenciar el crecimiento y el empleo – Preparación para la Estrategia de Lisboa después de 2010, Sesión nº 2980 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, Bruselas, 30 de noviembre de 2009.

²⁵ COM(96) 67 final.

²⁶ Reglamento (CE) nº. 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, artículo 3, apartado 1, letra b).

²⁷ La lista se creó para el programa de PRAGES «Guidelines for gender equality programmes in science» [«Directrices para los programas de igualdad de género en la investigación y la ciencia»], 2009.

²⁸ «Study on the translation of Article 16 of Regulation (EC) No 1083/2006 sobre on the promotion of gender equality, non-discrimination and accessibility for disabled persons, into cohesion policy programmes 2007–2013 co-financed by the ERDF and the Cohesion Fund», [«Estudio de la incorporación del artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 2009 sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación y la accesibilidad para las personas discapacitadas, a los programas de la política de cohesión 2007-2013 cofinanciados por el FEDER y el Fondo de Cohesión»], 2009.

²⁹ El proceso se llevó a cabo por medio a consultas con los miembros del Foro de Expertos del EIGE y la organización de una reunión con expertos en la integración de la perspectiva de género en Vilnius.

³⁰ Se publicaron tres documentos de fondo sobre «Gender and Intersectionality» [«Género y transversalidad»], «Gender training» [«Formación en cuestiones de género»] y «Gender mainstreaming into European Structural Funds» [«Incorporación de la dimensión del género a los Fondos Estructurales Europeos»].

La consideración sistemática de las diferencias existentes entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en todas las políticas y acciones comunitarias es la característica básica del principio de «incorporación de la dimensión del género» que ha adoptado la Comisión. Eso no significa simplemente un acceso más fácil de las mujeres a los programas o recursos comunitarios, sino más bien la movilización simultánea de instrumentos jurídicos, recursos financieros y capacidades de análisis y organización de la Comunidad para introducir en todos los ámbitos el deseo de establecer relaciones equilibradas entre las mujeres y los hombres ⁽³¹⁾.

Recogida de instrumentos y métodos: en concreto, instrumentos y métodos utilizados por las instituciones de la UE y los Estados miembros; creación de un sistema y actualización continua de los datos almacenados, búsqueda y acceso a información sobre la IPG (base de datos de IPG); creación de vínculos e intercambio continuo de información con los productores/usuarios de los instrumentos y métodos, y consolidación de las bases de datos (en una sola base de datos sobre la IPG).

Tratamiento de la información: desarrollo de una metametodología para categorizar y evaluar los instrumentos y métodos; análisis del uso y la eficacia de las metodologías escogidas; estudios comparativos basados en la investigación cualitativa y cuantitativa, modificaciones, soluciones a medida y modelos nuevos y seguimiento de los procesos de IPG

Difusión de la información: promoción y facilitación del acceso de los usuarios a la información sobre las herramientas existentes a través del sitio web, redes de profesionales, reuniones y publicaciones, difusión de herramientas nuevas y a medida y construcción y coordinación de la red de comunidades de práctica relacionada con la IPG, integrada por profesionales de la IPG.

En 2010, el EIGE inició sus trabajos en relación con los cometidos previamente indicados, por las vías siguientes: a) la creación de un concepto/sistema para la recogida, tratamiento y difusión de información como parte integrante del Centro de Recursos y Documentación del EIGE; b) preparativos para la recogida de información sobre instrumentos, métodos y buenas prácticas en la incorporación de la dimensión de género y la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas comunitarias, y c) inicio del trabajo relacionado con instrumentos, métodos y buenas prácticas en los ámbitos prioritarios elegidos.

El personal del EIGE empezó a trabajar en la identificación de herramientas desarrolladas para y por las instituciones de la UE y los Estados miembros para la integración de la perspectiva de género (manuales, juegos de herramientas y directrices sobre la integración de la perspectiva de género) mediante la recogida de la información pertinente y por medio de un segundo estudio de evaluación *ex ante*. En 2011 se seguirán tratando los resultados de este estudio. En este mismo sentido, se elaboraron documentos de referencia en tres ámbitos (formación sobre cuestiones de género, género y transversalidad, e incorporación de la perspectiva de género a los Fondos Estructurales Europeos).

Tras considerar los documentos y consultas realizadas con un grupo de expertos internacionales propuesto por el Foro de Expertos del EIGE, se decidió centrar la atención en la formación en cuestiones de género (como herramienta para la incorporación de las cuestiones de género) y el establecimiento de criterios básicos para el futuro trabajo sobre buenas prácticas (BP).

Se encargó un «Estudio sobre el uso de las “buenas prácticas” como herramienta para la integración de la perspectiva de género en las políticas y programas de las instituciones de la UE y los Estados miembros» ⁽³²⁾. Los resultados de este estudio respaldarán el proceso de creación de metodologías que está previsto para 2011 y que será presentado a las partes interesadas del EIGE en un seminario de información celebrado en Bruselas para la Comisión Europea, los Estados miembros, el Parlamento Europeo y otras organizaciones interesadas en noviembre de 2011.

Además, se eligieron tres ámbitos temáticos piloto para recabar información sobre instrumentos y metodologías e IPG

1. Ámbito de la «conciliación de la vida profesional y familiar» para apoyar la investigación realizada para el seguimiento de los indicadores de Beijing dentro del ámbito elegido por la Presidencia polaca.
2. «Violencia de género», con especial atención a un instrumento que permita recabar y hacer un seguimiento de la información mediante el uso de Observatorios.
3. La recogida de información sobre agentes y buenas prácticas en el ámbito «hombres y masculinidad», entendido éste como una cuestión transversal, para complementar el futuro trabajo del EIGE.

³¹ *Mainstreaming de género — Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas, Informe final del Grupo de especialistas en mainstreaming, Consejo de Europa, Estrasburgo, 1998.*

³² *Estudio sobre el uso de «buenas prácticas» como una herramienta para la integración de la dimensión del género en las políticas y programas de las instituciones y los Estados miembros de la UE.*

Índice de igualdad de género

¿Qué es el Índice de igualdad de género?

Para los responsables europeos de la toma de decisiones, así como para la sensibilización de los ciudadanos europeos, es fundamental que se haga un seguimiento efectivo de los progresos en materia de igualdad entre hombres y mujeres utilizando la misma serie de indicadores. Los indicadores pueden ayudar a identificar tendencias en la igualdad de género, así como puntos fuertes y débiles en la situación de un país, además de facilitar las comparaciones entre países. Para obtener un panorama general de una cuestión tan compleja y multidimensional como es la igualdad de género, se pueden combinar varios indicadores en uno solo, un Índice de igualdad de género.

La Comisión introdujo la idea del Índice de igualdad de género por primera vez en su documento «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006–2010» (³³). La Comisión supervisa activamente el progreso y evalúa la situación en lo que respecta a la igualdad de género.

DESIGUALDAD Nº 97

El salario medio pagado por hora en 24 Estados miembros de la Unión Europea es de 8,58 euros a las mujeres y de 10,43 euros a los hombres (³⁴)

La creación de un Índice de igualdad de género y la tarea encomendada al EIGE figuran en el plan de acción de la estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

Actividades del EIGE en 2010

Prioridades para 2010

- Desarrollar la estructura básica del Índice de igualdad de género de la UE.
- Establecer contactos con los principales interlocutores en el campo.

En el segundo semestre de 2010, el Instituto puso en marcha la investigación inicial para la creación del marco conceptual y la estructura básica del índice (³⁵). Los primeros resultados de la investigación permitieron un debate de la metodología, de los elementos esenciales y de las cuestiones que deben considerarse en la construcción de un indicador compuesto sobre la igualdad de género:

- elección de las dimensiones;
- peso de las dimensiones;
- disponibilidad de datos armonizados.

El estudio incluyó una revisión general de otros índices de igualdad de género (como el Índice de desigualdad del PNUD (³⁶), el Índice de diferencias de género del Foro Económico Mundial, el Índice de igualdad de género de *Social Watch* y el Índice de igualdad de género propuesto en 2003), centrándose en la definición (implícita) de igualdad de género, las dimensiones y los indicadores de selección, la metodología utilizada y las puntuaciones finales.

Para adoptar un mismo método de medición de la igualdad de género, se necesita un amplio consenso. En consecuencia, el Instituto estableció contacto con los Estados miembros como se preveía en sus programas de trabajo (³⁷) y organizó dos reuniones de expertos. Dedicó una especial atención a las experiencias de anteriores investigaciones mundiales sobre los índices de igualdad de género. Una parte importante del trabajo se dedicó a debatir un marco conceptual para el Índice de igualdad de género, especialmente sus dimensiones y componentes, así como los procedimientos relevantes para crear un marco de cara al futuro trabajo sobre el Índice de igualdad de género.

³⁵ La investigación se basa en parte en el estudio de viabilidad y en una nota de análisis «Towards a European Union Gender Equality Index» [«Hacia un Índice europeo de igualdad de género»], elaborados por la Comisión Europea en 2003. Véase Plantenga y cols., *Towards an EU Gender Equality Index* [«Hacia un Índice europeo de igualdad de género»] — Estudio de viabilidad encargado por y presentado a la Comisión Europea, Utrecht School of Economics/UMIST, 2003.

³³ COM(2006) 92 final.

³⁴ Encuesta sobre la estructura salarial, 2006

³⁶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (<http://www.undp.org/>).

³⁷ Programas de trabajo anuales y a medio plazo, y tareas definidas en la estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres 2010–2015

El EIGE trabaja por conseguir una mayor sensibilización y abandonar los estereotipos sexistas

¿Qué son los estereotipos sexistas?

El abandono de los estereotipos sexistas es un objetivo difícil, pero necesario por ser una de las causas más persistentes de desigualdades entre mujeres y hombres. El cuestionamiento de los roles estereotipados de las mujeres y los hombres sólo puede funcionar si se acomete a diferentes niveles y por diferentes agentes. Es necesario explorar periódicamente las actitudes de las personas e identificar los posibles «desencadenantes» del cambio y los posibles obstáculos para un cambio transformador. Este tipo de información es crucial para establecer métodos y enfoques eficaces que permitan superar las nociones limitativas de los conceptos tradicionales de «feminidad» y «masculinidad».

NECESIDAD DE UN CAMBIO

...es importante que el Índice de igualdad de género comparta esta perspectiva general sobre la igualdad de género y se refiera a diferentes dominios (tanto económicos como no económicos) La igualdad de género implica un cambio en las vidas de las mujeres y de los hombres que viene determinado por la promoción de una mayor igualdad en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. Es también evidente que no basta con una distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado. Un concepto pleno de la igualdad de género debe tener también en cuenta la

dimensión política y la integridad física ⁽³⁸⁾

Prioridades para 2010

- Recoger historias personales reales como información de referencia sobre estereotipos sexistas en Europa.
- Elaborar un mapa de organizaciones de hombres que trabajan para promover la igualdad de género.

Inicialmente, se incluyeron en el programa de trabajo intermedio 2010-12 actividades para combatir estereotipos sexistas entre los jóvenes y elevar el grado de sensibilización mediante módulos de formación en una serie de Estados miembros de la UE. Pero debido a la necesidad de concentrarse más en los ámbitos prioritarios y a la escasez de recursos humanos, tuvo que ajustarse esta actividad para apoyar el trabajo de investigación con la aplicación de la Plataforma de acción de Beijing. El trabajo con estereotipos sexistas y los hombres y la masculinidad se incluyó entre las actividades del EIGE como un tema horizontal.

Para detectar la persistencia de actitudes y percepciones basadas en estereotipos sexistas en 2010, el EIGE llevó a cabo un estudio para recabar historias reales de ciudadanos en todos los Estados miembros de la UE. Esas

historias ayudarán al EIGE a analizar la repercusión de los estereotipos sexistas en la vida de las personas. Los investigadores harán un esfuerzo para identificar sistemas de creencias, modelos y normas de conducta que refuerzan los estereotipos sexistas, teniendo en cuenta las diferencias entre países y su evolución en el tiempo. El estudio se centrará específicamente en los «desencadenantes de cambio» en las actitudes de las personas respecto al género y tratará de identificar los factores clave que han contribuido al abandono de modelos sexistas estereotipados. El informe final del estudio será publicado en otoño de 2011.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS

...los estereotipos sexistas están presentes en todas las etapas de nuestra vida. Influyen en nuestra conducta y nuestras decisiones. Empiezan desde muy temprana edad. Son transmitidos por las expectativas de nuestros progenitores, la literatura, la televisión o la escuela. Predeterminan y sustentan los roles que asumirán las niñas y los niños. Más adelante, condicionarán a las jóvenes y también a los jóvenes en la elección de sus estudios cuando les llegue el momento de elegir una profesión.

Esos estereotipos tienen como resultado un ciclo vital de refuerzo positivo – o negativo- que atrapa a chicos y chicas, hombres y mujeres, en roles, tareas e identidades que no les permiten explotar todo su potencial ni hacer realidad sus propias aspiraciones y ambiciones.

³⁸ Plantenga y cols., «Study for the development of the basic structure of a European Union Gender Equality Index», [«Estudio para la creación de la estructura básica de un Índice europeo de igualdad de género»], 2011 (próxima publicación).

Además, los estereotipos sexistas no solo condicionan las decisiones vitales de una persona: influyen también en las decisiones que toman los operadores económicos, por ejemplo, sobre la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de alta responsabilidad, para ser emprendedoras o para ser ingenieras. Belinda Pyke, antigua Directora de Igualdad de Género, Acción Contra la Discriminación, Sociedad Civil, Comisión Europea⁽³⁹⁾

Para ayudar al EIGE a formular su estrategia de lucha contra los estereotipos sexistas, el EIGE consultó en varias ocasiones a su Foro de Expertos (europeos) en una reunión celebrada en Vilnius. Todos ellos hicieron hincapié en la importancia de combatir los estereotipos sexistas y el papel del EIGE como una fuente eficaz de información en este campo. De la reunión salió una red temática de expertos en el campo de los estereotipos sexistas que terminará integrándose en la futura Red Europea de Igualdad de Género.

DESIGUALDAD Nº 86

En general, las mujeres son más valoradas por su aspecto, razón por la cual las mujeres que aparecen en los medios de comunicación son casi siempre jóvenes, un 79 % menores de 34 años⁽⁴⁰⁾

Actividades del EIGE para promover la contribución de los hombres a la igualdad de género

En el programa intermedio 2010-12, el Instituto quiso insistir en la contribución de los hombres a la promoción de la igualdad de género, incorporando a los hombres a la igualdad de género como un área temática transversal en todos sus ámbitos de actividad.

Los participantes en la reunión de expertos sobre los hombres y la masculinidad, organizada en noviembre de 2010 en Vilnius, insistieron en la importancia del papel del EIGE para promover la contribución de los hombres, con la recogida y difusión de información en ese ámbito y la provisión de una plataforma para el intercambio de información, métodos, prácticas y contactos.

En noviembre de 2010, el EIGE inició un estudio de referencia sobre la contribución de los hombres a la igualdad de género dentro de los ámbitos de trabajo del EIGE, centrado en identificar a aquellos agentes cuya actividad puede contribuir a una implicación más efectiva de los hombres en la promoción de la igualdad de género.

En dicho estudio se analizaron también los enfoques específicos aplicados, así como los materiales producidos por esos agentes de los 27 Estados miembros de la UE: autoridades públicas, centros de investigación, investigadores, organizaciones de la sociedad civil, sus redes, interlocutores sociales y entidades relacionadas, expertos, formadores y periodistas activos a escala europea y nacional.



³⁹ Informe de la conferencia «Elimination of gender stereotypes: mission (im)possible?» [«Eliminación de los estereotipos sexistas: ¿una misión (im)posible?»] 2008 (http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf).

⁴⁰ Comité Consultivo de la Comisión Europea para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, «Opinion on Breaking gender stereotypes in the media» [«Dictamen sobre la eliminación de estereotipos sexistas en los medios de comunicación»], enero de 2011.

Lucha contra la violencia de género

¿Qué es la violencia de género?

Durante mucho tiempo, la violencia dirigida contra las mujeres (y que puede afectar a toda la población femenina, incluso a las niñas) ni siquiera se consideraba un problema relevante y las mujeres se encontraban solas ante una situación que incluso las normas sociales y culturales respaldaban y justificaban.

DESIGUALDAD Nº 64

Miles de mujeres mueren en Europa todos los años a manos de sus parejas o ex-parejas ⁽⁴¹⁾

Partiendo del principio, confirmado en la Carta de las Mujeres (marzo de 2010) de la Unión Europea, de que la violencia contra las mujeres es una de las violaciones más extendidas de los derechos humanos, el EIGE considera que la erradicación de la violencia contra las mujeres constituye una de sus tareas fundamentales para la comunidad europea y mundial.

Prioridades para 2010

- Iniciar la recogida de los primeros datos sobre la violencia de género

El contexto político de este trabajo viene dado por la estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). Uno de los cuatro ámbitos prioritarios que se consideran en la estrategia es la dignidad, la integridad y la violencia de género. Dentro de dicho marco, el Instituto inició sus preparativos para contribuir a la aplicación de ese aspecto de la estrategia.

VIVIANE REDING

«En paralelo al trabajo que estamos desarrollando en el ámbito de la justicia penal, vamos a adoptar medidas dirigidas especialmente a la capacitación de las mujeres, la sensibilización y la recogida y análisis de estadísticas sobre la violencia. ... en mi visita a Vilnius, he pedido expresamente al Instituto de Género que nos facilite datos fiables sobre esta cuestión» ⁽⁴²⁾.

Los progresos en materia de igualdad de género que se han conseguido en algunos Estados miembros no forzosamente reducen el alcance de la violencia dirigida contra las mujeres, ni el riesgo de propagación de algunas formas de violencia (como mutilación de los genitales femeninos, acoso, etc.) Tras una iniciativa de España, que contó con el respaldo de las conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre la creación de un Observatorio Europeo de la Violencia contra las Mujeres ⁽⁴³⁾, el EIGE se declaró dispuesto a albergar dicho observatorio.

En los ámbitos piloto para la recopilación de buenas prácticas, información sobre los recursos existentes y datos disponibles, se inició el trabajo relacionado con la violencia de género (VG) para reforzar ese ámbito prioritario de acuerdo con los indicadores de Beijing. Se puso en marcha un estudio de identificación de los recursos existentes para combatir la violencia sexista contra las mujeres en la Unión Europea, cuya finalidad era recabar información sobre los recursos disponibles y ponerlos a disposición del público

en general a través del Centro de Recursos y Documentación del EIGE. Se recopilarán los recursos, herramientas, métodos y agentes existentes para combatir el problema de la violencia sexista en los ámbitos de la prevención y la protección. Los resultados de este estudio se publicarán en el segundo semestre de 2011.

En noviembre, un grupo de expertos procedentes de varios Estados miembros debatió sobre el papel del EIGE en el marco de la estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el apoyo que presta a los Estados miembros de la UE en la lucha contra la violencia dirigida contra las mujeres. Se hizo hincapié en la necesidad de disponer de datos armonizados a escala de la UE y directrices metodológicas para la recogida de esos datos y otras informaciones.

En virtud de un acuerdo formal de cooperación firmado por el Director de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA) y la Directora del EIGE, en noviembre de 2010 el Instituto empezó a prestar asistencia a la FRA en la encuesta a escala europea sobre violencia contra las mujeres transmitiéndole sus conocimientos técnicos especializados y aportaciones varias en cuestión de género. En 2010, el EIGE colaboró con la FRA en la presentación de un contrato marco común para la recogida de datos y otros servicios, que hará posible una investigación eficiente en tiempo y coste y la recogida de datos en el futuro.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La Plataforma de acción de Beijing (1995), ratificada por todos los Estados miembro de la UE, establece que «la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo».

⁴¹ Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, «Opinion on and EU strategy on violence against women and girls» [«Dictamen sobre una estrategia de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas»], 7 de diciembre de 2010

⁴² Discurso de la Sra. Viviane Reding, Vicepresidenta de la Comisión Europea, en la Conferencia de la Comisión Europea sobre la Violencia contra la Mujeres, Bruselas, 25 de noviembre de 2010.

⁴³ Conclusiones del Consejo sobre la erradicación de la violencia dirigida contra las mujeres en la Unión Europea, CL10-048EN.

Centro de Recursos y Documentación (CRD) del EIGE

En la actualidad, una gran parte de la información sobre diferentes temas relacionados con la igualdad de género está distribuida por toda Europa y el resto del mundo, y la idea es centralizarla con eficiencia en el Instituto. Esa centralización se hará por medio del CRD del EIGE, que consta de una biblioteca física combinada con un centro de recursos en línea y una red electrónica que facilita la comunicación con una activa comunidad de práctica. El centro actuará como una plataforma abierta que permitirá el acceso de los usuarios a un enorme volumen de información y de recursos sobre la igualdad de género desde un mismo punto.

Para evitar la duplicación del trabajo relacionado con los recursos y las redes ya existentes, y para promover en el futuro intercambios eficaces de información, experiencia y buenas prácticas, en 2010 el EIGE empezó a establecer estrechas relaciones de cooperación con organizaciones que trabajan para promover la igualdad de género y creó centros de investigación y documentación como los de Aletta y la Red Europea de Información sobre la Mujer (WINE).



Se combinará una biblioteca física con un centro de recursos en línea y una red electrónica (foto de archivo).

Recogida**Tratamiento****Producción****Difusión**

Planteamiento de la labor del Centro

El Centro de Recursos y Documentación del Instituto realizará una contribución fundamental a la tarea de albergar y difundir toda la información recopilada. Los equipos responsables de la relación con las partes interesadas y las comunicaciones contribuirán a difundir los resultados mediante la formulación de una estrategia de comunicación externa y el ajuste de las formas y los canales de difusión de la información a las distintas partes interesadas y a los ciudadanos de la UE.

¿Qué actividades desarrollará el CRD?

El EIGE empezó a trabajar en la adquisición de recopilaciones impresas con la inclusión de recursos esenciales como libros, publicaciones periódicas, materiales de consulta, artículos, legislación y «literatura gris» (generalmente informes científicos de agencias y organismos gubernamentales, que son difíciles de encontrar en otras partes) sobre diversos asuntos relacionados con la igualdad de género. La recopilación permitirá la realización de búsquedas y se encontrará a disposición del público en general a través de un catálogo global en línea ubicado en el sitio web del EIGE, que formará parte del Centro de

Recursos y Documentación en línea.

El centro contará con varias funciones adicionales, como una base de datos de expertos (hombres y mujeres), materiales docentes, métodos, herramientas y directrices, estudios de casos, buenas prácticas, y una base de datos de contactos de los socios en los proyectos. Además, dispondrá de una recopilación de recursos electrónicos, como referencias estadísticas y bibliográficas con suscripciones de pago, cuyas respectivas licitaciones podrían también convocarse en 2010.

Aparte de los tipos de información antes mencionados, el EIGE empezó a realizar sus propias recopilaciones, y los resultados de todo el futuro trabajo de

Las iniciativas del EIGE en el terreno de la **sensibilización, la creación de redes y la comunicación** generarán una plataforma para el intercambio de información y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Prioridades para 2010

- Desarrollo del concepto y las condiciones técnicas para el CRD.
- Creación del fondo común de recursos «Mujeres de Europa» y el calendario «Mujeres que inspiran a Europa» 2011

análisis de datos que realice el Instituto se integrarán en el CRD.

¿Qué se hizo en 2010?

En 2010 se desarrolló el concepto básico del Centro de Recursos y Documentación. Para ello se encargó un estudio en el que se identificaron las necesidades concretas y las expectativas de las partes interesadas con respecto al centro. Asimismo, el estudio permitirá identificar los organismos nacionales pertinentes, como centros académicos y de investigación, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones relevantes que utilizan y producen estadísticas relacionadas con la igualdad de género y otros materiales afines.



El fondo común de recursos «Mujeres de Europa» y el calendario de «Mujeres que inspiran a Europa»

Las mujeres realizan una importante contribución al desarrollo de nuestra sociedad, pero su papel no siempre es muy visible. Con el fin de mostrar ejemplos positivos de papeles no estereotipados desempeñados por mujeres en todos los órdenes de la vida y poner de relieve el éxito y los logros de diversas mujeres que pueden servir como fuente de inspiración para otros, el EIGE inició la creación de su fondo común de recursos «Mujeres de Europa».

Respondiendo a la tarea encomendada al EIGE de difundir información relacionada con ejemplos positivos de papeles no estereotipados de mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida y presentar en el Día Internacional de la Mujer sus conclusiones e iniciativas para dar a conocer y alentar este tipo de historias de éxito, el Instituto empezó a recopilar materiales para construir el fondo común de recursos «Mujeres de Europa». El fondo contendrá información sobre mujeres de toda Europa que puedan servir como modelos de conducta y como fuente de inspiración para otras partes interesadas e interlocutores en ocasiones en las que hagan falta pruebas reales de éxito, como testimonios, o intervenciones de expertos o ponentes. Con el tiempo, a medida que esta actividad adquiera mayor impulso, el fondo común de recursos «Mujeres de Europa» se convertirá en parte integrante del Centro de Recursos y Documentación del Instituto y recogerá historias de la vida real para contribuir al reconocimiento de los logros de las mujeres europeas.

Calendario de «Mujeres que inspiran a Europa».

Para llamar la atención sobre los éxitos y aumentar la visibilidad de las mujeres europeas, el EIGE anunció una convocatoria de nominaciones para su fondo común de recursos y su primer calendario: «Mujeres que inspiran a Europa — 2011».

Doce de las mujeres designadas para el fondo común fueron elegidas para aparecer en el calendario, que fue ampliamente distribuido por todo el continente europeo. Esta iniciativa se recoge en la página de inicio del EIGE y recibió una mención especial en la celebración del Día Internacional de la Mujer.

Para potenciar la visibilidad de las contribuciones de las mujeres al desarrollo de la sociedad en general, y presentar los modelos de conducta inspiradores del calendario, en diciembre de 2010 se celebró un seminario en Bruselas.

Resultados conseguidos

Se concluyeron cinco procedimientos de contratación pública para la adquisición del mobiliario de la biblioteca, el catálogo global en línea, las suscripciones electrónicas a publicaciones académicas sobre cuestiones de género, así como el acceso a libros y a «literatura gris» sobre diversos temas relacionados con la igualdad de género.

Se puso en marcha un estudio de viabilidad sobre los tipos eficaces de redes electrónicas que existen.

La vicepresidenta de la Comisión Viviane Reding y la Presidenta del Consejo de Administración del EIGE, Eva-Maria Welskop-Deffaa



Dos de las mujeres que aparecen en el calendario: Cristina Gallach, de España, y Stanimira Hadjimitova, de Bulgaria



Diálogo y colaboración, especialmente con la Red Europea de Igualdad de Género

Prioridades para 2010

- Identificación de las partes interesadas.
- Desarrollo del concepto y las condiciones técnicas para la Red Europea de Igualdad de Género.
- Creación de redes y alianzas.

La suma de esfuerzos y conocimientos para promover la igualdad entre mujeres y hombres es crucial para el EIGE. La tarea primordial del Instituto en 2010 fue establecer unas buenas relaciones de cooperación y alianzas con otras partes interesadas a distintos niveles y crear las condiciones necesarias para que pueda existir una red de intercambio de competencias y experiencias.

Con esta finalidad, el Instituto empezó a trabajar en la **identificación de las partes interesadas** con la puesta en marcha del «Estudio para la identificación de partes interesadas y agentes en Europa y de futuros agentes en terceros países respecto al trabajo relacionado con la igualdad de género: evaluación de sus intereses y necesidades, así como los de las distintas partes interesadas.»

Se celebró asimismo el seminario internacional «Suma de esfuerzos para promover la igualdad de género en la UE, 2010-2015».

Para debatir con los Estados miembros la aplicación de la nueva estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la contribución del EIGE a su plan de ejecución, el 22 de noviembre el Instituto organizó un seminario técnico sobre la «Suma de esfuerzos para promover la igualdad de género en la UE, 2010-2015». Organizaciones nacionales, sobre todo institutos nacionales de igualdad de género y de estadística, así como los pertinentes organismos europeos, debatieron sobre los enfoques adecuados para avanzar en el trabajo relacionado con la igualdad de género.

Viviane Reding, Vicepresidenta de la Comisión y Comisaria de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía, inició el seminario con una presentación de los retos y los ámbitos prioritarios de la estrategia. La participación del Cedefop, Eurofound, la FRA, Eurostat y

la OCDE, allanó el camino para una cooperación más estrecha en diversas esferas.

La Red Europea de Igualdad de Género

La Red Europea de Igualdad de Género electrónica es una «comunidad de prácticas» cada vez mayor que ha sido creada para promover el intercambio de información y de datos relevantes sobre la igualdad de género entre los interlocutores del Instituto.



E. M. Welskop-Deffaa (Presidenta)



V. Langbakk (Directora), VP. V. Reding y E. M. Welskop-Deffaa (Presidenta)

Con esa finalidad, el EIGE ha empezado a trabajar en la definición de las condiciones necesarias para crear una red electrónica que permita el intercambio de competencias y experiencias y sirva de plataforma para permitir la comunicación entre los distintos interlocutores, de manera que puedan identificar y compartir la información, los métodos, las buenas prácticas y las publicaciones relevantes, y encuentren posibles socios para la cooperación.

A finales de 2010 se inició un «Estudio de viabilidad sobre los tipos eficaces de redes electrónicas» que servirá como base para el diseño de los métodos de creación de redes. Dentro de este estudio se realizará un análisis de diversas redes de ámbito europeo y los factores que han influido en su éxito.

EN 2010 SE CREARON REDES TEMÁTICAS SOBRE:

- Violencia de género
- Incorporación de la perspectiva de género
- Hombres y masculinidad
- Estereotipos sexistas
- Indicadores de Beijing
- Índice de igualdad de género de la UE
- Grupo de trabajo de periodistas
- Red de redes útiles y efectivas

Estas redes temáticas serán virtuales y reunirán los conocimientos especializados de los profesionales y de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la

igualdad de género. Las redes ayudarán a llegar al mayor número de miembros dentro de cada grupo temático, lo que facilitará el debate y el intercambio de información. Además, los participantes en esas redes temáticas virtuales podrán compartir información con mayor eficacia entre sus propias redes.

Redes y alianzas

En 2010 se establecieron los primeros contactos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la OCDE y las Naciones Unidas (UNECE). El Instituto recibió visitantes de los parlamentos nacionales de varios Estados miembros, entre ellos Suecia, Alemania y Lituania, y de organizaciones de mujeres europeas. Se presentó el mandato del EIGE a todos los embajadores de la UE en el país anfitrión. En la nueva sede del Instituto se recibió también a los primeros visitantes extracomunitarios (por ejemplo, de Ucrania) y algunos miembros clave del personal participaron en diversos seminarios y conferencias europeos sobre la igualdad de género.

En noviembre de 2010 se firmaron dos acuerdos de cooperación en Vilnius: uno con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y otro con la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). En 2010 se firmó también, mediante un intercambio de correspondencia, otro acuerdo marco de cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

Comunicación y relaciones públicas del EIGE

Las actividades de sensibilización suelen tener por objeto la divulgación de los logros y las buenas prácticas, pero también un cambio en las actitudes sociales, la eliminación de estereotipos sexistas y la visibilidad de las diferencias de género. Para una agencia de reciente creación, eso significa un proceso largo que puede llevar mucho tiempo, así como la necesidad de hacer frente a desafíos culturales, contextuales y lingüísticos.

El Instituto ha empezado a trabajar en este ámbito con la formulación de una estrategia de comunicaciones y, en paralelo, ha realizado un esfuerzo considerable para informar a sus principales interlocutores de su existencia y de su mandato.

Prioridades para 2010

- Dar a conocer a los ciudadanos de la UE la misión y el trabajo del Instituto mediante las relaciones públicas, la organización de eventos, el sitio web y la formulación de una estrategia de comunicación.
- Establecer alianzas con los medios de comunicación y los expertos en comunicación.

Tras la adopción del programa de trabajo anual para 2010, la labor realizada en el ámbito de la comunicación empezó a dar sus primeros frutos con la organización de la gran ceremonia de inauguración, la convocatoria de un concurso europeo para elegir el logotipo del Instituto, la presencia en la web, las reuniones de consulta con periodistas, las relaciones públicas en el país anfitrión y el inicio de la formulación de una estrategia de comunicación. Para analizar las condiciones y establecer un concepto adecuado como base para una estrategia eficaz de comunicación externa e interna, en 2010 se anunció un proceso de licitación para prestar «Apoyo a la formulación de una estrategia de comunicaciones para el Instituto Europeo de la Igualdad de Género».

Ceremonia de inauguración del Instituto

Los días 20 y 21 de junio, en pleno centro de Vilnius, cerca de 3 000 residentes locales e invitados de toda Europa asistieron a la inauguración oficial del Instituto, que consistió en un concierto al aire libre y una conferencia que abrió la Presidenta de la República de Lituania, Sra. Dalia Grybauskaitė.

Durante el concierto, se anunció el concurso para elegir el logotipo principal del Instituto.

Durante el acto inaugural se presentó al público el Instituto y la labor que este desarrollará en el futuro por medio de una serie de animaciones de vídeo proyectadas en una gran pantalla, acertijos y juegos interactivos. Representantes del Parlamento Europeo, de la Comisión Europea, de los Estados miembros, de organismos competentes de la UE y de organizaciones de la sociedad civil fueron invitados a una conferencia en la que se les explicó la misión del EIGE en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.



La Directora del EIGE y el Director del FRA firman acuerdos de cooperación.



La Directora del EIGE y el Director del FRA firman acuerdos de cooperación.

El EIGE inició sus actividades con una campaña local de promoción un mes antes de la ceremonia de inauguración. Se propuso el tema «Igual no significa idéntico» como lema gráfico para introducir el concepto de igualdad de género a audiencias locales poco familiarizadas con el trabajo del Instituto. Estas primeras actividades se acompañaron de una serie de entrevistas en radio y televisión.

Concurso para elegir el logotipo del EIGE

En el primer trimestre de 2010, el Instituto planificó y lanzó una campaña europea en la que invitaba a estudiantes de diseño visual y gráfico a participar en un concurso para elegir su logotipo oficial. La campaña se dirigió a universidades y escuelas de los 27 Estados miembros de la UE y se enviaron carteles y hojas informativas a diseñadores y organizaciones de la sociedad civil.

Las dos figuras que aparecen representadas en el logotipo ganador simbolizan la igualdad de género. Las estrellas simbolizan la pertenencia del EIGE a la Unión Europea. El ademán de alcanzar las estrellas simboliza la vocación de excelencia del nuevo Instituto, explica Guillaume Danjou, el maestro francés que ha diseñado el logotipo.

La cadena de televisión Euronews cubrió la ceremonia, y la prensa local y europea se hizo eco de los principios y el mandato del Instituto. La campaña fue concebida con la mayor sencillez y claridad posible - «Necesitamos un logotipo» y recibió un empuje adicional a través de medios de comunicación sociales como Facebook y algunos blogs en Bruselas a través de los cuales se intentó recabar apoyo para la causa de la igualdad de género.

Se recibieron miles de logotipos y, agotado el plazo límite del 1 de septiembre, el EIGE tuvo que elegir uno de entre varios logotipos destacados. Después de un proceso de preselección en el que participaron todos los miembros de la plantilla de EIGE, a mediados de septiembre se reunió en Vilnius un pequeño jurado de especialistas formado por expertos en diseño, en igualdad de género y en gestión de marcas. Tras una larga y difícil valoración, Guillaume Danjou, profesor de

primaria en los Pirineos Franceses, fue proclamado ganador del concurso del logotipo para el EIGE.

El logotipo ganador fue presentado en una ceremonia organizada en Vilnius el 22 de noviembre de 2010, durante un seminario internacional del EIGE inaugurado por la Vicepresidenta de la Comisión Europea, Viviane Reding, durante la cual el ganador y el segundo clasificado recibieron sus respectivos premios delante de una numerosa e impaciente audiencia de público y periodistas locales. El vídeo de la ceremonia puede verse en: www.youtube.com/eurogender



El 20 de junio, en pleno centro de Vilnius, cerca de 3 000 residentes locales e invitados de toda Europa acudieron a la inauguración oficial del Instituto.

Presencia del Instituto en la web

La presencia del Instituto en la web ha sido una de las plataformas más importantes para su presentación a Europa y al mundo. Cuando ni siquiera se había adoptado el programa de trabajo anual para 2010, el Instituto había realizado ya los preparativos necesarios para el lanzamiento de su primer sitio web provisional (versión 1.0) antes de su inauguración. En los meses siguientes, se desarrolló internamente una nueva versión (versión 1.1) cuando todavía no se habían contratado los servicios externos para el desarrollo de la versión 2.0 antes de finales de 2010.

A lo largo del año el sitio web se actualizó continuamente con información sobre las actividades de Instituto, noticias, eventos, contenidos multimedia, oportunidades profesionales y procedimientos de contratación.

En paralelo a su sitio web, que permitía principalmente la comunicación unidireccional, el Instituto estableció de inmediato una presencia dinámica en las redes sociales, para facilitar el diálogo directo con los ciudadanos. A través de las redes sociales, el Instituto ha transmitido con entusiasmo sus mensajes básicos e interactuado con sus «seguidores» a diario. Ha tenido una presencia activa en Facebook (<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>), Twitter (<http://twitter.com/eurogender>), YouTube (<http://www.youtube.com/euro-gender>) y LinkedIn (<http://www.linkedin.com/company/european-institute-for-gender-equality>) y ha compartido numerosos contenidos multimedia e información. Aunque todavía joven y relativamente desconocido, el EIGE ha experimentado un aumento progresivo de su número de «seguidores» y de los comentarios recibidos.

Alianzas con medios de difusión y expertos en comunicación.

Para conseguir una transmisión eficaz de la información y los datos sobre la igualdad entre mujeres y hombres con la ayuda de multiplicadores, se creó una base de datos de medios de difusión cuyo objetivo es llegar a entre 4 000 y 5 000 profesionales de los medios.

Para hacer uso de los multiplicadores de mensajes sobre la igualdad de género, se creó un grupo de trabajo integrado por periodistas en el EIGE (JTF), que se reunió en Vilnius y Bruselas en 2010. Además, se planificaron cuatro reuniones regionales para recabar valiosas contribuciones de los profesionales de los medios y la comunicación y conocer sus necesidades y sus opiniones sobre la futura estrategia de comunicación.

En 2010, el EIGE empezó a realizar un seguimiento de los medios de comunicación a través de las analíticas de Google e inició el diálogo con el Centro Común de Investigación (CCI) sobre las perspectivas del seguimiento de sus actividades. Con ayuda externa, se hizo un seguimiento de las actividades iniciales del Instituto y se constató que éstas habían recibido una buena cobertura por parte de los medios de comunicación en 2010, especialmente en Lituania, lo que no deja de ser lógico pues en él se encuentra su sede.



Gestión

Durante sus primeros seis meses de funcionamiento, la dirección del Instituto trabajó con las siguientes prioridades:

- crear un marco administrativo y financiero adecuado para cuando el Instituto alcance la etapa de madurez en el futuro;
- establecerse en el país anfitrión;
- conseguir el compromiso y las cualificaciones necesarias de los miembros de su plantilla para la ejecución del programa de trabajo.

Los principales retos que ha planteado la gestión durante el período reciente han sido: (i) crear las condiciones de trabajo adecuadas en el Instituto, lo que ha exigido consolidar recursos humanos en un equipo que funcione correctamente, conseguir el compromiso del personal con los programas de trabajo anuales y a medio plazo, crear estructuras de trabajo eficaces y mejorar la descripción de las tareas y los puestos de trabajo de cada miembro de la plantilla (ii) crear una organización administrativa que funcione correctamente, lo que ha exigido establecer normas internas (misión, formación, políticas en materia de prácticas, información inicial sobre las normas de control interno y gestión de riesgos, sistema de ficheros y archivos, etc.); (iii) establecer procedimientos financieros y contables (circuitos financieros, procedimientos de compromiso y de pago, etc.); (iv) gestionar los recursos humanos (con la adopción de las disposiciones necesarias de aplicación del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas, un plan plurianual de política de personal, la planificación y contratación de personal nuevo, una política sobre el aprendizaje de idiomas y otras actividades de formación, etc.)

Finanzas, contratación y contabilidad

Entre el 15 de junio y el 31 de diciembre de 2010, la persona encargada de las finanzas, la contratación y la contabilidad tuvo que asumir las siguientes responsabilidades:

- desarrollar procedimientos y procesos (misión, telecomunicaciones, gestión de reclamaciones, contratación, sistema de registro, IVA, contabilidad de calidad, conciliación bancaria, ejecución de pagos, compromisos y pagos);
- desarrollar métodos de cálculo para el reembolso de gastos de misiones, expertos y candidatos; aplicar la decisión del Consejo de Administración (1 de octubre de 2010) sobre los fondos bloqueados; facilitar la misión del Tribunal de Cuentas (miembro y equipo del TCE) y la visita de la OLAF.

Una vez revisado el anteproyecto de presupuesto para 2010, el Consejo de Administración hizo hincapié en dos desequilibrios presupuestarios, uno dentro del Título II por un importe de 195 000 euros y otro dentro del Título III por un importe de 220 000, lo que suponía un desequilibrio total de 415 000 euros. En octubre de 2010, el Consejo de Administración decidió por unanimidad no transferir al Instituto los fondos bloqueados.

Compromisos y pagos

En el período de junio a diciembre de 2010, el EIGE asumió 102 compromisos, entre los migrados desde la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión en la fecha límite de 15 de junio de 2010 y los adquiridos por el EIGE tras conseguir su independencia administrativa y financiera. El

Instituto realizó 390 pagos, incluidos los de regularización⁽⁴⁴⁾. Informe contable

El saldo bancario al final del período cubierto (31 de diciembre de 2010) ascendía a:

3 661 233,90 euros en ING y

1 527 941,47 litas lituanas y

499 998,39 euros en SEB

El EIGE recibió tres transferencias financieras de la Comisión Europea por un importe total de 5 678 123,09 euros (2 593 123,09 euros en la primera transferencia, 2 000 000,00 euros en la segunda y 1 085 000,00 euros en la tercera).

Contratación pública

Las contrataciones públicas del EIGE se basaron en el principio de la ejecución más económica, eficaz y eficiente.

Dentro del período cubierto por el informe, se realizaron 63 contrataciones públicas y se firmaron contratos para los servicios contratados. El importe total de las contrataciones ascendió a 1 974 626 euros (véase el Anexo IV).

La mayor parte (85 %) de los contratos adjudicados (1 628 122 euros) se referían a servicios prestados en apoyo de las actividades operativas del Instituto. La cantidad restante de 292 504 euros (15 %) se había destinado a bienes y servicios en apoyo de actividades administrativas.

⁴⁴ Véase el Anexo 5. Ejecución presupuestaria

Recursos humanos

Durante todo el año 2010, las prioridades del Instituto en materia de recursos humanos se centraron en:

- desarrollo y aplicación de un procedimiento adecuado para la selección de personal;
- gestión de recursos humanos;
- elaboración y adopción de las disposiciones previstas de aplicación del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas;
- formulación de políticas internas relevantes.

Contratación de personal

A finales de año, además de seis agentes contractuales, el EIGE había cubierto los puestos de 23 agentes temporales, lo que representaba el 92 % de su plantilla ⁽⁴⁵⁾, y elaborado normas específicas sobre la comisión de servicio de expertos nacionales.

Disposiciones de aplicación y decisiones

En 2010, el Consejo de Administración aprobó las siguientes disposiciones de aplicación, de conformidad con las obligaciones del Instituto recogidas en el artículo 110 del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas:

- (a) contratación y uso de agentes temporales;
- (b) contratación y uso de agentes contractuales;
- (c) informe de evaluación de la Directora del Instituto Europeo de la Igualdad de Género;
- (d) personal directivo de nivel intermedio en el Instituto Europeo de la Igualdad de Género;
- (e) disposiciones generales de aplicación del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas, que abarcan aspectos como transferencia de derechos de pensión, asignación familiar, asignación por hijos a cargo,

lugar de origen, asignación de escolaridad, licencia parental, licencia familiar, licencia por enfermedad o accidente; reembolso de gastos médicos; vacaciones anuales, actividades y tareas externas; licencia por motivos de índole personal; criterios aplicables para la asignación de grado y nivel en el momento del nombramiento o contratación y trabajo a tiempo parcial;

- (f) disposiciones de aplicación del artículo 43 relativas al informe de evaluación de los funcionarios; y
- (g) decisión sobre la creación de un comité de personal.

Además, se propusieron otra serie de decisiones y políticas internas, a saber:

- (h) normas relativas a la contratación y uso de expertos nacionales en comisión de servicios y expertos nacionales en período de prácticas profesionales en el Instituto Europeo de la Igualdad de Género;
- (i) política sobre personal en prácticas en el Instituto Europeo de la Igualdad de Género; y
- (j) flexibilidad de horario en el marco de la política del Instituto sobre la jornada de trabajo.

Tecnología de la información y actividades relacionadas

En 2010, el EIGE centró su labor en las siguientes prioridades:

- instalación de la infraestructura de TI;
- instalación de la conexión S-TESTA con la Comisión Europea;
- servicios de videoconferencia; y
- construcción del Centro de Datos del EIGE (fase inicial).

Antes y durante el traslado a su sede en Vilnius, el Instituto adquirió una infraestructura de TI completamente nueva, que incluyó la instalación y configuración de redes y servidores, preparó los puestos de trabajo para cada empleado e instaló los equipos auxiliares (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, etc.).

Normas de auditoría y de control interno

Los días 9 y 10 de noviembre de 2010, representantes de la OLAF visitaron al EIGE e impartieron una primera sesión de formación para el personal. En la actualidad se está preparando un acuerdo de cooperación entre la OLAF y el EIGE, que está previsto que adopte el Consejo de Administración del EIGE en el primer trimestre de 2011.

La primera inspección del Tribunal de Cuentas tuvo lugar los días 6 a 10 de diciembre de 2010. La auditoría se centró principalmente en la contratación, las finanzas y los recursos humanos.

⁴⁵ Véase el Anexo 6. Cuadro de efectivos

Anexo 5: Créditos de compromiso y de pago en 2010 C1 (*)

Título del presupuesto oficial	Origen de los fondos	Compromiso				Pago			
		Importe de los créditos de compromiso consignados (euros)	Importe de los compromisos aceptados (euros)	Importe de los compromisos liberados (euros)	% compromisos	Importe de los créditos de pago consignados (euros)	Importe de las solicitudes de pago aceptadas (euros)	Importe de los pagos liberados (euros)	% pagos
A -1	C1	2 033 935,01	1 117 446,14		54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
		2 033 935,01	1 117 446,14		54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
A-2	C1	584 884,15	503 223,38		86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
		584 884,15	503 223,38	0,00	86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
B0-3	C1	3 280 000,00	2 184 420,54		66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
		3 280 000,00	2 184 420,54		66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
Total		5 898 819,16	3 805 090,06	0,00	64,51 %	5 898 819,16	1 525 442,40	0,00	25,86 %

(*) CI — Dotación final del ejercicio – créditos 2010

Fuente: Base de datos ABAC



Anexo 6: Créditos de compromiso y de pago en 2010 C8 (*)

		Compromiso				Pago			
Título del presupuesto oficial	Origen de los fondos	Importe de los créditos de compromiso consignados (euros)	Importe de los compromisos aceptados (euros)	Importe de los compromisos liberados (euros)	% compromisos	Importe de los créditos de pago consignados (euros)	Importe de las solicitudes de pago aceptadas (euros)	Importe de los pagos liberados (euros)	% pagos
A -1	C8	2 027 698,67	0,00		0,00 %	2 027 698,67			
		2 027 698,67	0,00	0,00	0,00 %	2 027 698,67			
A -2	C8	658 709,02	395 139,44		59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
		658 709,02	395 139,44		59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
Total		2 686 407,69	395 139,474	0,00	14,71 %	2 686 407,69	31 763,49	0,00	1,18 %

(*) C8: Prórroga automática — créditos 2009

Fuente: Base de datos ABAC

Comisión Europea

Informe anual 2010 del EIGE

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2010 — 33 pp. — 21x29,7 cm

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género lucha por hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y fuera de ella.

Acerca del EIGE

El EIGE es una agencia europea que ofrece apoyo a la UE y a sus Estados miembros en sus esfuerzos por promover la igualdad de género, luchar contra la discriminación por motivo de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Sus tareas consisten en recopilar y analizar datos comparables sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género, desarrollar instrumentos metodológicos, especialmente dirigidos a integrar la dimensión del género en todos los ámbitos de la política, facilitar el intercambio de buenas prácticas y el diálogo entre las partes interesadas, y elevar el grado de sensibilización de los ciudadanos europeos.

Los órganos del Instituto son el Consejo de Administración (función decisoria), el Foro de Expertos (función consultiva) y la Directora (función ejecutiva) y su equipo. El Consejo de Administración adopta los programas de trabajo anuales y a medio plazo, así como el presupuesto. El Foro de Expertos ayuda a la Directora a garantizar la excelencia y la independencia del Instituto. La Directora es la representante legal del Instituto y la responsable de la gestión diaria y de la ejecución del programa de trabajo.

El presupuesto del Instituto para el período 2007-2013 asciende a 52,5 millones de euros. El Instituto empleó a cerca de 30 personas en 2010.



* Instituto Europeo de la Igualdad de Género

EIGE (Instituto Europeo de la Igualdad de Género)

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Lituania

Tel.: +370 5 239 4140

Fax +370 5 239 2163

Correo electrónico: eige.sec@eige.europa.eu

Sitio web: www.eige.europa.eu



789292 180065