ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ PARLAMENTO EUROPEO EVROPSKÝ PARLAMENT EUROPA-PARLAMENTET
EUROPÄISCHES PARLAMENT EUROOPA PARLAMENT ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ EUROPEAN PARLIAMENT
PARLEMENT EUROPÉEN PARLAIMINT NA hEORPA PARLAMENTO EUROPEO EIROPAS PARLAMENTS
EUROPOS PARLAMENTAS EURÓPAI PARLAMENT IL-PARLAMENT EWROPEW EUROPEES PARLEMENT
PARLAMENT EUROPEJSKI PARLAMENTO EUROPEU PARLAMENTUL EUROPEAN
EURÓPSKY PARLAMENT EVROPSKI PARLAMENT EUROOPAN PARLAMENTTI EUROPAPARLAMENTET

LAS MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO

PLANO **POLÍTICO**
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8 DE MARZO DE 2013

UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

Salvo que se indique lo contrario, en todo el folleto:

mujeres hombres

Fuentes de información utilizadas

- El Parlamento Europeo y sus órganos: www.europarl.eu, a partir del 5 de noviembre de 2012
- Fotografías: Parlamento Europeo

Una iniciativa de:

Unidad de Igualdad y Diversidad

DG de Personal

Parlamento Europeo, Edificio Président,
37B avenue J.F. Kennedy, L-1855 Luxembourg
Tlfno.: +352 4300 24397

Dirección de correo electrónico: egaliteetdiversite@europarl.europa.eu
Intranet: http://www.epintranet.ep.parl.union.eu/intranet/ep/lang/fr/content/administrative_life/personnel

Cláusula de exención de responsabilidad: las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento Europeo.

DG ITEC, EDIT Directorate | Designed by CLIENTS AND PROJECTS OFFICE, Intranet Services Unit | Printed by Printing Unit

ÍNDICE

4 Prólogo de Roberta Angelilli, Vicepresidenta del Parlamento Europeo

5 Tres preguntas a Nicole Fontaine, antigua Presidenta del Parlamento Europeo

6 Diputados

7 Representación de las mujeres en el PE y en los Parlamentos nacionales por Estado miembro

8 La Mesa

9 Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad

10 Grupos políticos

11 Comisiones parlamentarias

12 Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

13 Delegaciones parlamentarias

14 Directivas de la UE sobre igualdad de género

Palabras del Presidente

El Parlamento Europeo está firmemente comprometido con la defensa y el fomento de los valores de la Unión: tolerancia, humanismo, inclusión y respeto de la diversidad. Se encuentra asimismo en la vanguardia de la defensa de los derechos de la mujer y la igualdad de género. Nuestro trabajo como colegislador así lo confirma, al igual que la reciente aprobación de varias resoluciones: sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, sobre las condiciones de trabajo de la mujer en el sector de los servicios, sobre las mujeres y el cambio climático o sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo La existencia en nuestra Institución de una comisión cuyos trabajos se centran en los derechos de la mujer y la igualdad de género muestra asimismo nuestro compromiso con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

El Parlamento Europeo aboga además por una mejor representación de las mujeres no solo en su seno sino también en las demás instancias políticas y económicas europeas, por lo que ha pedido una mayor representación de las mujeres en el actual Colegio de Comisarios o en el Consejo de Gobierno del Banco Central Europeo (BCE), o ha expresado su deseo, mediante dos Resoluciones del PE aprobadas en 2011 y 2012, de una propuesta de la Comisión sobre la igualdad de género en los consejos de las empresas.

Debe ponerse en práctica el principio de igualdad; los ciudadanos esperan de la Unión medidas muy concretas – su confianza en nuestro proyecto europeo depende de ello.

Martin Schulz

Prólogo de Roberta Angelilli,
Vicepresidenta del Parlamento Europeo

La Unión Europea alcanzó el año pasado resultados importantes en materia de paridad. El Parlamento Europeo aprobó tres informes importantes: sobre la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones políticas: calidad e igualdad (marzo de 2012), sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (marzo de 2012) y sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (mayo de 2012).

La propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, presentada por la Comisión en noviembre pasado, supone un importante avance con vistas a romper el «techo de cristal» que sigue impidiendo a las mujeres con talento acceder a la cúspide de las principales empresas europeas. Esta propuesta, cuyo objetivo es alcanzar el 40 % de miembros del sexo infrarrepresentado, permitirá a las mujeres competentes y cualificadas ocupar puestos que todavía hoy les son de difícil acceso y contribuirá a reducir los desequilibrios persistentes e inadmisibles entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas en toda la Unión Europea. El Parlamento Europeo ha respaldado asimismo firmemente el objetivo consistente en incluir a una mujer entre los seis miembros del Comité Ejecutivo del BCE, que desde 2011 está integrado solo por hombres.

Son necesarios aún muchos esfuerzos si se quiere lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en las instituciones europeas y en los Estados miembros. Aún quedan muchas barreras por levantar, basadas en los estereotipos tradicionales y las condiciones generales de empleo de las mujeres, como el permiso de maternidad, la dificultad para conciliar vida familiar o privada y vida profesional, las interrupciones de carrera y la falta de estructuras destinadas al cuidado de los niños, por citar solo algunos ejemplos. Además, conviene recordar que la crisis económica ha golpeado más duramente a las mujeres, que se encuentran particularmente expuestas al riesgo de pobreza, que amenaza a cerca del 25 % de la población femenina.

Las mujeres son a menudo víctimas de discriminaciones culturales que desdeñan la meritocracia. Las mujeres obtienen sus diplomas con mejores notas que sus compañeros masculinos y disponen del 60 % de los diplomas, pero siguen sufriendo discriminaciones, ya sea en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad o en sus condiciones salariales. Así, una mujer gana, de media, un 17 % menos que un hombre desempeñando el mismo trabajo.

Como ha subrayado el Parlamento, es indispensable un compromiso fuerte por parte de todos los partidos políticos a nivel europeo, nacional y regional para la adopción de medidas de apoyo a la plena participación de las mujeres en la vida política y en las elecciones. Además, es necesario velar por la instauración de una verdadera paridad en el marco de la participación en los procesos de toma de decisiones internos de los partidos y en la designación de los candidatos para funciones electivas y para las listas electorales. Las instituciones europeas deben dar ejemplo en materia de paridad e igualdad. Lograr una representación de un 50 % de hombres y un 50 % de mujeres para los cargos institucionales más altos del Parlamento Europeo constituiría un gran éxito.

Las mujeres deben ser las actrices principales para garantizar el éxito del proceso europeo de integración y el fortalecimiento de sus bases democráticas, y para garantizar la igualdad, la equidad y la justicia social más perfectas.

Tres preguntas a Nicole Fontaine
antigua Presidenta del Parlamento Europeo (1999-2002)

Usted presidió el Parlamento Europeo entre 1999 y 2002 y ha sido la segunda y, hasta el momento, última mujer en ocupar ese cargo. ¿Cuál fue su impresión en este sentido cuando tomó posesión de su cargo y qué logros en materia de igualdad entre hombres y mujeres destaca de su mandato?

Se trató de una elección abierta, lo que rompía con la práctica de una alternancia acordada entre los dos principales grupos políticos. Dado que tenía enfrente a Mário Soares, que contaba con la aureola de la «revolución de los claveles», yo no esperaba lograr la elección ya en la primera vuelta ni con tanta amplitud. A pesar del secreto del escrutinio, estuve convencida de que debía la elección en gran medida a las mujeres. Tan pronto se conocieron los resultados, mujeres de todos los grupos y todas las nacionalidades vinieron para que nos hiciéramos una foto juntas, y así transmitir un mensaje que transcendiera más allá de lo que nos pudiera diferenciar. Conservo esa foto entre los mejores recuerdos de esa jornada, por todo lo que significa.

En cuanto a los logros, no es el Presidente quien impulsa las propuestas legislativas. Su capacidad de actuación reside en otro aspecto. De hecho, fue con otra mujer, la malograda Loyola de Palacio, a la sazón Vicepresidenta de la Comisión Prodi, como conseguimos conjuntamente reconstruir con paciencia la confianza entre la Comisión y el Parlamento, entonces hundida, a todos los niveles, a raíz del seísmo inédito de la dimisión forzada de la Comisión Santer. Y fue a otra mujer, Vicepresidenta del Parlamento, Catherine Lalumière, que provenía de una sensibilidad política distinta a la mía, a quien confié las relaciones con el personal de Parlamento. Fueron ejemplares.

La Unión Europea dispone hoy en día de un vasto corpus de legislaciones y de políticas en materia de igualdad de género. En su opinión, ¿cuáles se deberían priorizar y promover y cuáles serían las acciones prioritarias que deberían llevarse a cabo?

El Derecho de la Unión, que llega hasta invertir la carga de la prueba de las discriminaciones, está bien asentado. Ciertamente se puede ir más allá, pero multiplicar las discriminaciones «positivas» puede volverse también contra las mujeres. Creo que lo fundamental hoy en día es hacer evolucionar las mentalidades, las costumbres y los estereotipos. Al igual que la libertad, la igualdad rara vez viene dada, se conquista.

Por mi parte, me animó constantemente la convicción, también en este ámbito, de que, más allá de su papel legislativo, el Parlamento Europeo debía ser portador, ante el mundo entero, de mensajes enérgicos sobre nuestros valores europeos comunes, y que correspondía a su Presidenta encarnar aquellos que aunasen a la mayor parte de la asamblea, y dar testimonio de ello. Con este espíritu, por ejemplo, tras haber recibido en abril de 2001 al comandante Massud, que vino para alertar a Occidente sobre lo que se preparaba en Afganistán, recibí también a tres mujeres afganas cuya foto mostrando su encierro bajo el burka, tomada en Estrasburgo, dio la vuelta al mundo, para transmitir un mensaje universal de rechazo y de esperanza.

El Parlamento Europeo desea desempeñar un papel de modelo como empleador en materia de igualdad de género. ¿Cuáles son, en su opinión, las claves del éxito en este ámbito dentro de nuestra administración?

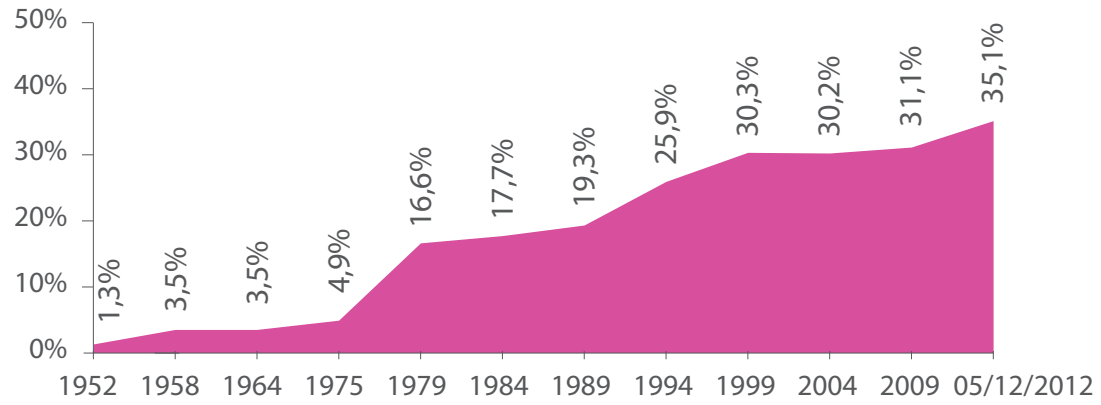
La relación de autoridad debe ir siempre acompañada, en la vida cotidiana, del respeto y la consideración hacia todos, sea cual sea el rango y el empleo que ocupen. Es este clima el que mantiene la solidaridad con respecto a esta institución apasionante que es el Parlamento y hace posible los progresos sociales equilibrados que en ella se producen.

Diputados

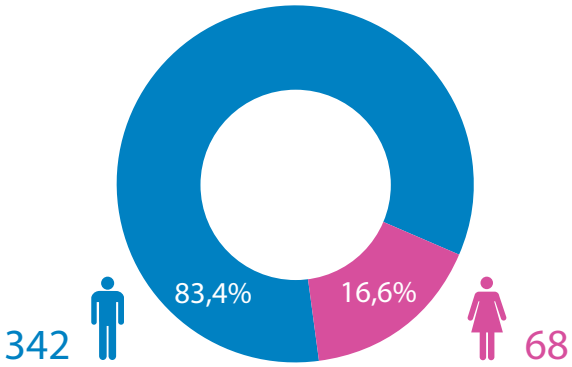
El porcentaje de mujeres en la séptima legislatura del Parlamento Europeo, un 35,1 %, es mayor que nunca. El aumento de la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo eleva el nivel de representación democrática de los ciudadanos de la Unión y contribuye a que el Parlamento incorpore mejor la dimensión de género en todos sus ámbitos de trabajo, ya sea en la legislación y las políticas que afectan a la UE en su conjunto, como en sus propias estructuras y órganos internos, incluida la Secretaría General.

Al margen de un aumento del porcentaje de mujeres elegidas al PE, entre la sexta y la séptima legislatura ha habido una evolución en el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad. El número de Vicepresidentas ha pasado de cinco a tres de un total de catorce (durante la primera mitad de la legislatura hubo seis Vicepresidentas). Seis mujeres presidieron una comisión o una subcomisión parlamentaria durante la sexta legislatura; fueron diez durante la primera mitad de la séptima legislatura (de un total de veinticuatro presidentes) y ahora son nueve de un total de veintitrés presidentes. Por su parte, el número de mujeres que presiden un grupo político ha pasado de tres copresidentas a una presidenta y una copresidenta.

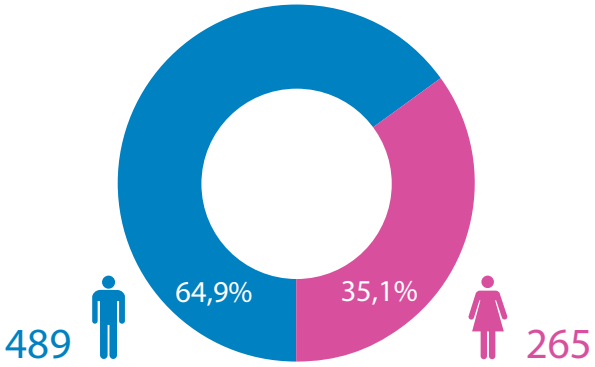
Diputados al Parlamento Europeo entre 1952 y 2012



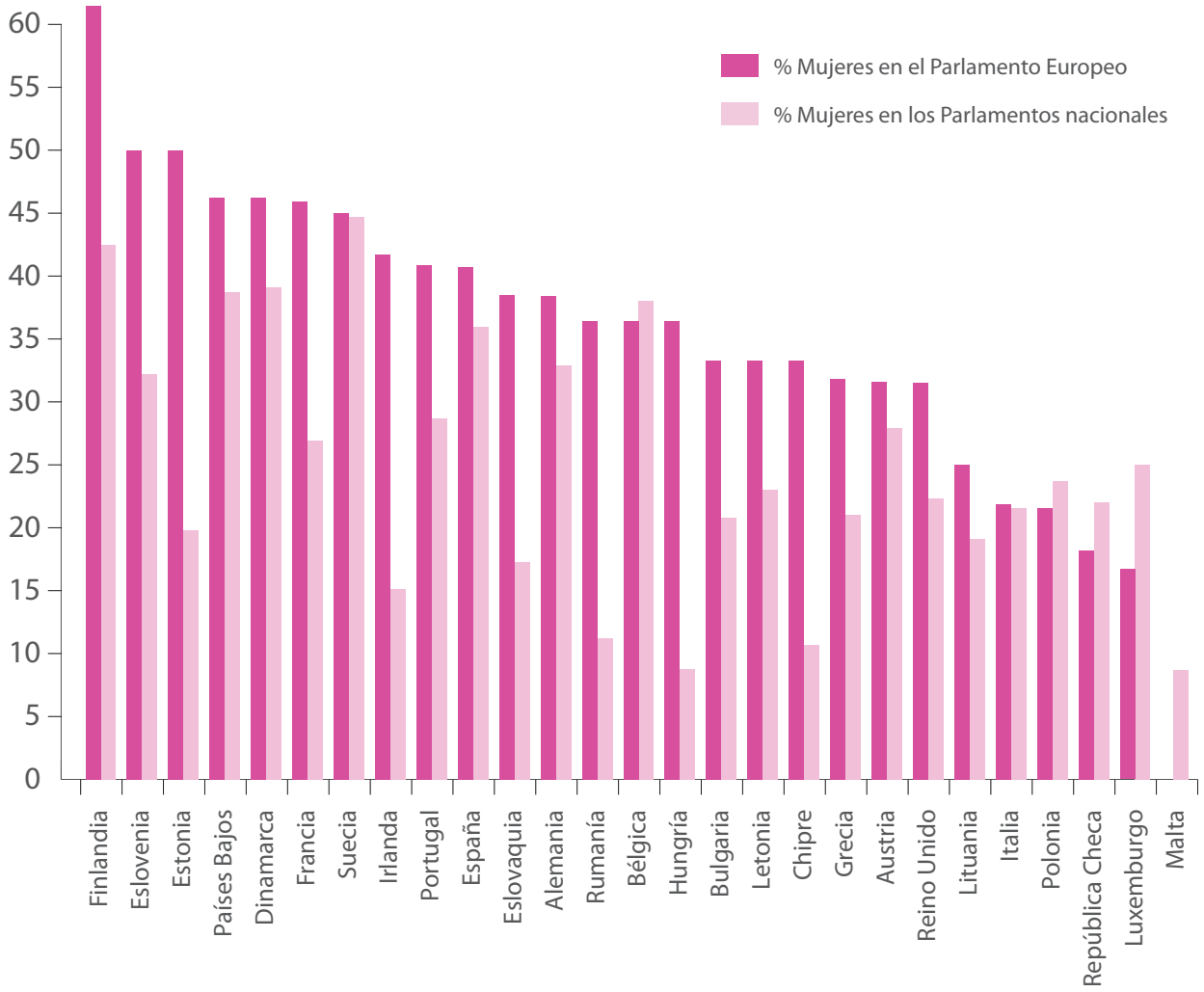
Diputados en 1979



Diputados en 2012



Representación de las mujeres en el Parlamento Europeo y en los Parlamentos nacionales por Estado miembro[1]



Las mujeres representan más de la mitad de la población mundial. Su participación en el proceso político y su contribución al mismo son tan importantes como necesarias, además de constituir un derecho fundamental.

El porcentaje de mujeres elegidas al Parlamento Europeo aumentó una vez más tras las elecciones de 2009. El porcentaje de mujeres que ocupan escaños en el Parlamento Europeo actualmente es superior al de los Parlamentos nacionales de todos los Estados miembros, salvo en Bélgica, Polonia, la República Checa, Luxemburgo y Malta (que no cuenta con representación femenina en el PE). Finlandia tiene, por su parte, más diputadas que diputados al Parlamento Europeo. Estonia y Eslovenia alcanzan una paridad total.

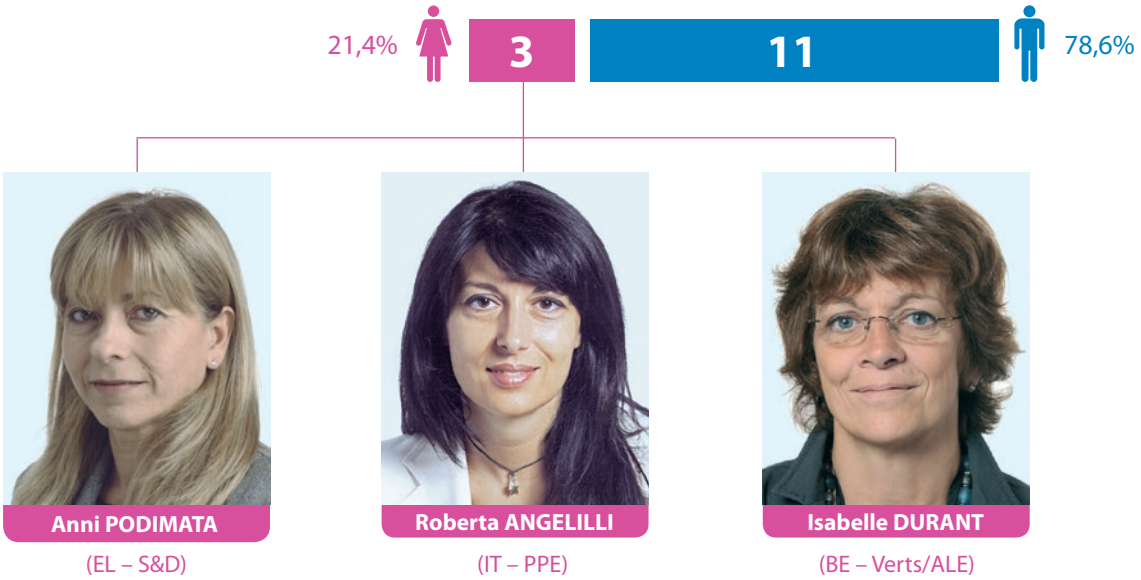
El porcentaje de mujeres electas en la séptima legislatura es del 35,1 %, de modo que la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo casi duplica la media mundial de mujeres elegidas a los Parlamentos nacionales, que actualmente se sitúa en el 20 %.

1 Los datos sobre los Parlamentos nacionales están basados en el número de mujeres elegidas a las Cámaras bajas. Fuente: www.ipu.org, a 30 de octubre de 2012.

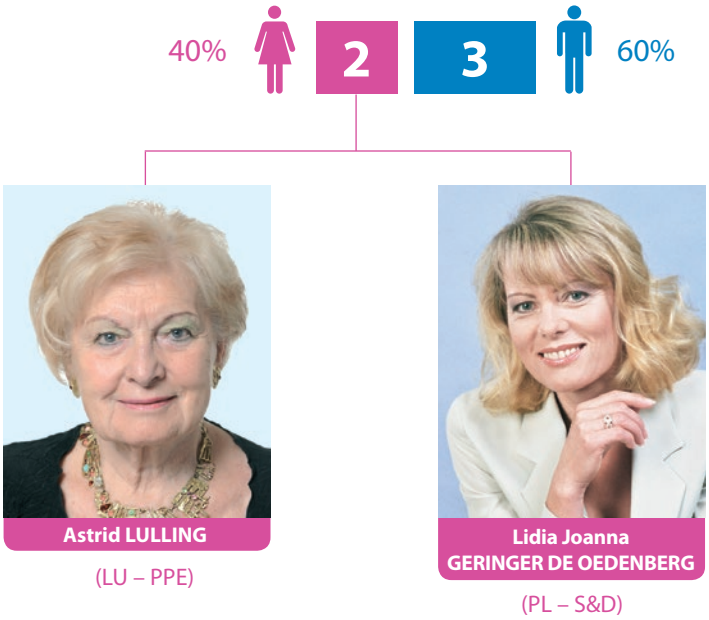
La Mesa

La Mesa está integrada por el Presidente del Parlamento Europeo, los catorce Vicepresidentes y cinco Cuestores, en calidad de observadores, que el Parlamento elige para un período de dos años y medio renovable. La Mesa dirige el funcionamiento interno del Parlamento, incluidas las estimaciones presupuestarias y todas las cuestiones relacionadas con la administración, el personal y la organización.

3 Vicepresidentas



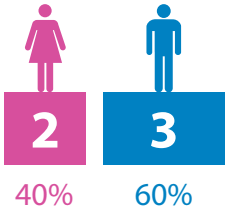
2 Cuestoras



Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad

Presidenta
Roberta ANGELILLI
(IT – PPE)

El Grupo de Alto Nivel (GAN) fue creado por la Mesa en 2004 a raíz de la Resolución del PE, de 13 de marzo de 2003, sobre un enfoque integrado de la igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento Europeo, para que se encargara de promover y aplicar un enfoque integrado en las actividades, estructuras y órganos del Parlamento. Para ajustarse al ámbito general de las políticas en materia de igualdad y diversidad, la Mesa modificó el nombre de este grupo de trabajo en noviembre de 2007, que pasó a denominarse Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad.



El GAN actúa como un órgano horizontal que coopera estrechamente con los demás órganos del Parlamento Europeo, concretamente con las Conferencias de Presidentes de Comisión y de Presidentes de Delegación, y con la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Durante la sexta legislatura, el GAN alcanzó numerosos e importantes objetivos, como la creación de redes formadas por diputadas y diputados al PE y por personal del Parlamento en torno a comisiones y delegaciones, a fin de aplicar el enfoque integrado de igualdad entre hombres y mujeres, la adopción de directrices sobre el uso de un lenguaje no sexista en los documentos, las comunicaciones y la información del Parlamento, así como la promoción de la integración de la perspectiva de género en el presupuesto. Por lo que se refiere al empleo y la inclusión de personas con discapacidad, el GAN subrayó la necesidad de aplicar el concepto de «adaptación razonable». Asimismo, el grupo destacó la importancia de una buena comunicación, tanto interna como externa, para incrementar la sensibilización sobre este asunto, ofreciendo en particular un sitio web de libre acceso en Internet.

El mandato del grupo para la séptima legislatura prevé, en particular, la aplicación del Plan de acción para la promoción de la igualdad de género y la diversidad en la Secretaría General del PE (2009-2013). Velará por que se creen las estructuras administrativas necesarias para integrar la igualdad de género en las actividades del Parlamento (procedimientos y políticas). El GAN pretende igualmente favorecer un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Promueve las iniciativas en materia de comunicación, en particular mediante intercambios de puntos de vista con el grupo de trabajo ad hoc de la Mesa.

El GAN, presidido por Roberta Angelilli, Vicepresidenta responsable de los asuntos de igualdad de género y diversidad, está integrado actualmente por:

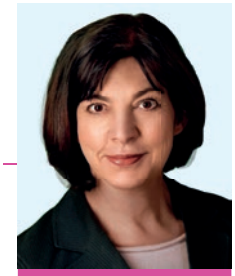
- Michael Cashman, Presidente de la Conferencia de Presidentes de Delegación
- Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Cuestora
- Mikael Gustafsson, Presidente de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género
- Oldřich Vlasák, Vicepresidente del Parlamento Europeo.

A lo largo de 2012, el Grupo de Alto Nivel se reunió en tres ocasiones, dedicó su trabajo al equilibrio de género en todos los niveles del organigrama y, en particular, en los puestos de dirección de nivel medio, y centró su reflexión en la identificación de nuevas pistas de acción para animar más a las mujeres a presentarse candidatas a puestos de jefe de unidad. También abordó la cuestión del empleo y la inclusión de las personas con discapacidad. El GAN alentó acciones de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres así como para la integración de las personas con discapacidad: en particular, organizó conjuntamente con la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género una reunión con los Parlamentos nacionales con el título «Igualdad de género: acciones de los Parlamentos de la Unión Europea», precedida de un encuentro con periodistas.

Grupos políticos

En el Parlamento Europeo, los diputados forman grupos en función de su afiliación política y no de su nacionalidad. En la actualidad, el Parlamento se compone de siete grupos políticos, dirigidos por un presidente (o dos copresidentes). Una mujer, Gabriele Zimmer, preside el Grupo Confederal de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica, y otra mujer, Rebecca Harms, ocupa la copresidencia que representa al Grupo de los Verdes/Alianza Libre Europea. Los diputados que no pertenecen a ningún grupo político disponen de una secretaría y se agrupan en los «No inscritos».

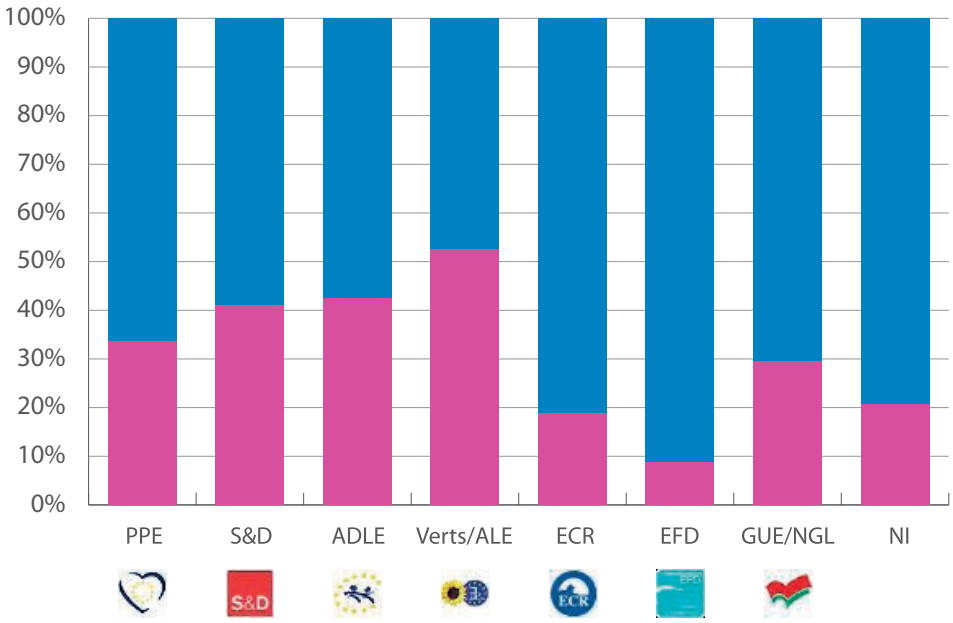
Presidentes y Copresidentes de los grupos políticos



Rebecca HARMS
(DE – Verts/ALE)

Gabriele ZIMMER
(DE – GUE/NGL)

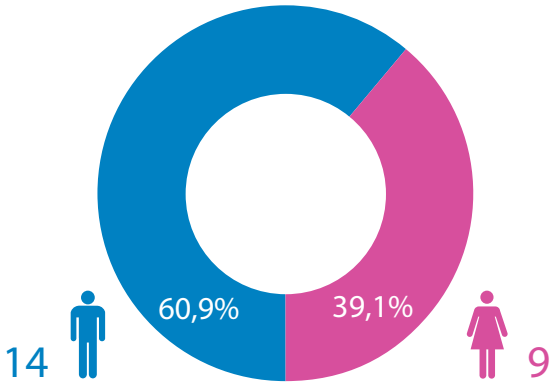
Distribución hombres/mujeres en los grupos políticos



PPE	PPE	Grupo del Partido Popular Europeo (Demócrata-cristianos)
S&D	S&D	Grupo de la Alianza Progresista de los Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo
ADLE	ADLE	Grupo de la Alianza de los Demócratas y Liberales por Europa
Verts/ALE	Verts/ALE	Grupo de los Verdes/Alianza Libre Europea
ECR	ECR	Grupo de los Conservadores y Reformistas Europeos
EFD	EFD	Grupo Europa de la Libertad y de la Democracia
GUE/NGL	GUE/NGL	Grupo Confederal de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica
	NI	Diputados no inscritos

Comisiones parlamentarias

En la séptima legislatura del Parlamento Europeo existen veinte comisiones parlamentarias, dos subcomisiones y una comisión especial. Las comisiones preparan los trabajos de los períodos parciales de sesiones del Parlamento mediante la elaboración de informes sobre propuestas legislativas e informes de propia iniciativa. Los presidentes de comisión coordinan el trabajo de las comisiones en la Conferencia de Presidentes de Comisión. Actualmente, nueve de las veintitrés comisiones están presididas por mujeres.



Conferencia de Presidentes de Comisión – 9 presidentas de comisión

Eva JOLY
(FR – Verts/ALE)
Desarrollo (DEVE)

Sharon BOWLES
(UK – ADLE)
Asuntos Económicos y Monetarios (ECON)

Pervenche BERÈS
(FR – S&D)
Empleo y Asuntos Sociales (EMPL)

Amalia SARTORI
(IT – PPE)
Industria, Investigación y Energía (ITRE)

Danuta Maria HÜBNER
(PL – PPE)
Desarrollo Regional (REGI)

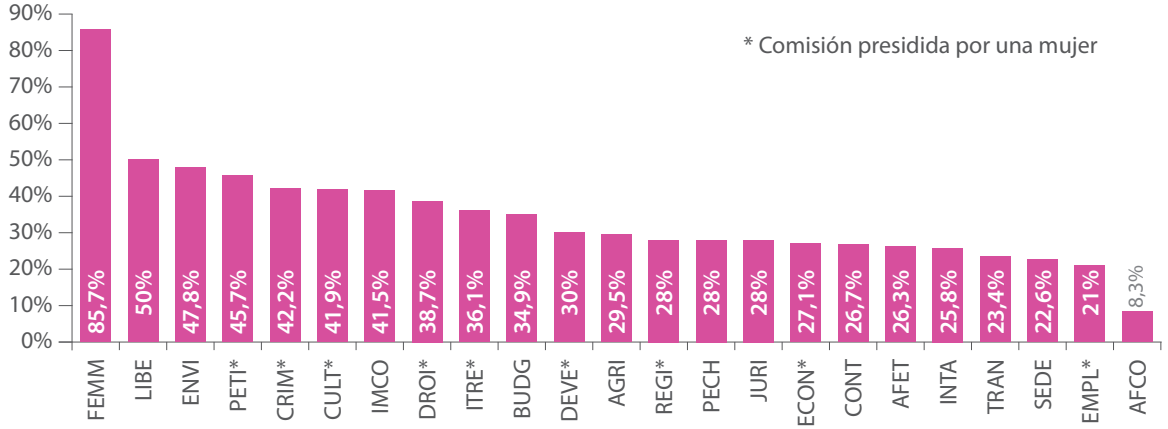
Doris PACK
(DE – PPE)
Cultura y Educación (CULT)

Erminia MAZZONI
(IT – PPE)
Peticiones (PETI)

Barbara LOCHBIHLER
(DE – Verts/ALE)
Subcomisión de Derechos Humanos (DROI)

Sonia ALFANO
(IT – ADLE)
Comisión Especial sobre la Delincuencia Organizada (CRIM)

Mujeres en las comisiones parlamentarias



* Comisión presidida por una mujer

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Presidente
Mikael GUSTAFSSON

(SV – GUE/NGL)

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) es la comisión parlamentaria encargada del seguimiento y la legislación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres y con los derechos de las mujeres.

Esta comisión tuvo su origen en una Comisión ad hoc de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades que el Parlamento creó en 1979, en un momento en que los derechos y la igualdad de las mujeres revestían una creciente importancia en el escenario internacional y en el año en que las Naciones Unidas adoptaron la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En 1984 adquirió la condición de comisión permanente y, desde entonces, la Comisión FEMM ha sido el principal órgano político del Parlamento Europeo para hacer avanzar la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

El mandato de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, presidida por Mikael Gustafsson, abarca la definición, promoción y protección de los derechos de las mujeres en la Unión, así como medidas conexas, la promoción de los derechos de las mujeres en terceros países, la política de igualdad de oportunidades, incluida la igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a oportunidades en el mercado laboral y trato en el trabajo, la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo, la aplicación y evolución de la integración de la dimensión de género en todas las políticas sectoriales, el seguimiento y la aplicación de los acuerdos y convenios internacionales en materia de derechos de la mujer, así como la política de información sobre las mujeres.

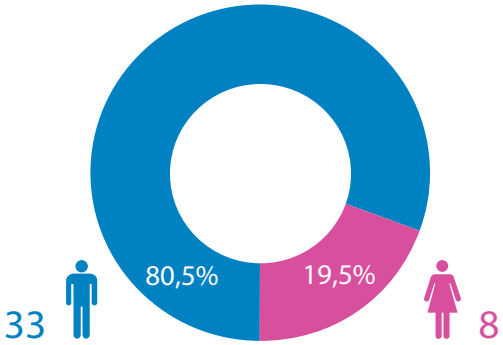
El programa de actividades de la comisión para 2013 se centra en cuestiones ligadas a la igualdad de género en diferentes ámbitos, como las mujeres con discapacidad, los aspectos de género en las estrategias de incluso de los romaníes, las mujeres migrantes sin papeles, la prostitución y la salud y los derechos sexuales y reproductivos. La comisión irá aún más lejos en el frente de la cuestión de la violencia de carácter sexista con la elaboración de un informe de iniciativa legislativa sobre la lucha contra la violencia que afecta a las mujeres, con el objetivo de que la legislación europea aborde el tema.

El Parlamento Europeo y la Comisión FEMM celebrarán el Día Internacional de la Mujer de 2013 con un acto especial en el que se reunirán parlamentarios europeos y nacionales el 7 de marzo de 2013 en torno al tema «La respuesta de las mujeres a la crisis», asunto sobre el que la comisión va a elaborar también un informe.

http://www.europarl.europa.eu/committees/es/FEMM/home.html

Delegaciones parlamentarias

Las delegaciones mantienen y desarrollan los contactos internacionales del Parlamento. Las actividades de las delegaciones están destinadas a mantener y mejorar el contacto con los Parlamentos de los Estados miembros que son socios tradicionales de la Unión Europea, y a contribuir a la promoción en terceros países de los valores en los que se basa la UE. Actualmente existen treinta y siete delegaciones y cuatro asambleas multilaterales. En la séptima legislatura, ocho de las treinta y siete delegaciones están presididas por mujeres, pero ninguna mujer preside una asamblea multilateral.



Conferencia de Presidentes de Delegación – 8 presidentas de delegación (a 1 de febrero de 2013)

Hélène FLAUTRE
(FR – Verts/ALE)
Turquía (D-TR)

Emer COSTELLO
(IR – S&D)
Consejo Legislativo Palestino (DPLC)

Monica Luisa MACOVEI
(RO – PPE)
Moldavia (D-MD)

Angelika NIEBLER
(DE – PPE)
Península Arábiga (DARP)

Tarja CRONBERG
(FI – Verts/ALE)
Irán (D-IR)

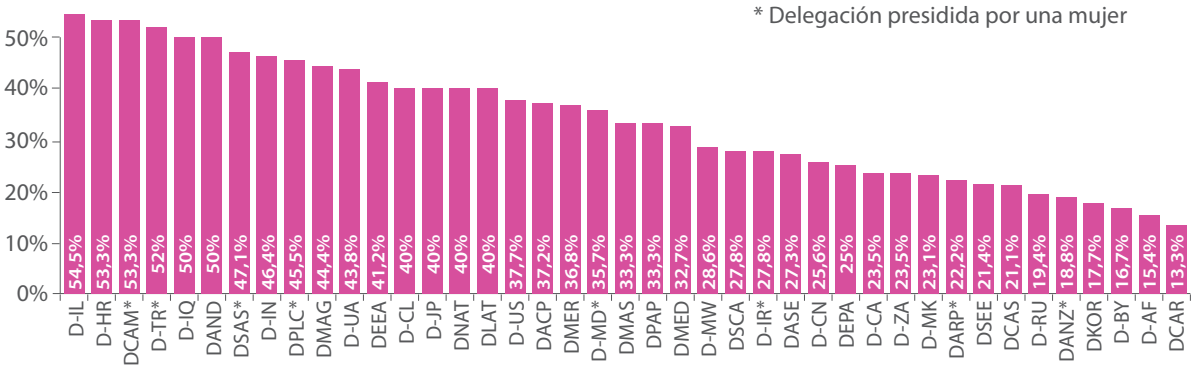
Emine BOZKURT
(NL – S&D)
América Central (DCAM)

Jean LAMBERT
(UK – Verts/ALE)
Sudeste Asiático (DSAS)

Mara BIZZOTTO
(IT – EFD)
Australia y Nueva Zelanda (DANZ)

Mujeres en las delegaciones parlamentarias

* Delegación presidida por una mujer



Directivas de la UE sobre igualdad de género

1975 Directiva 75/117/CEE sobre la igualdad de retribución
Prevé la eliminación de la discriminación por motivos de sexo en todos los aspectos relacionados con la retribución (derogada por la Directiva refundida 2006/54/CE).

1976 Directiva 76/207/CEE sobre la igualdad de trato
Prohíbe la discriminación directa o indirecta por motivos de sexo, estado civil o familiar, en el acceso al empleo, la formación, las condiciones de trabajo, la promoción profesional o el despido (derogada por la Directiva de refundición 2006/54/CE).

1978 Directiva 79/7/CEE sobre la seguridad social
Exige la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los regímenes obligatorios de seguro de enfermedad, invalidez, jubilación, accidentes laborales, enfermedades profesionales y desempleo.

1986 Directiva 86/378/CEE sobre los regímenes profesionales de seguridad social
Tiene por objeto aplicar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los regímenes profesionales de seguridad social. Fue modificada en 1996.

1992 Directiva 92/85/CEE sobre las trabajadoras embarazadas
Impone medidas mínimas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres embarazadas y que han dado a luz recientemente o se encuentren en período de lactancia, e incluye un derecho obligatorio a un permiso de maternidad de al menos 14 semanas.

1996 Directiva 96/34/CE sobre el permiso parental
Contempla la concesión de un permiso parental de al menos tres meses a todos los padres y madres de familia con hijos de una edad que deben determinar los Estados miembros, así como la concesión de permisos especiales cuando una persona dependiente está enferma o ha sufrido un accidente (derogada por la Directiva 2010/18/UE).

1997 Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo
Exige la introducción de cambios en el sistema judicial de los Estados miembros a fin de que la carga de la prueba se reparta de forma más equitativa cuando las trabajadoras denuncien casos de discriminación por motivos de sexo por parte de sus empleadores (derogada por la Directiva de refundición 2006/54/CE).

2002 Directiva 2002/73/CE sobre la igualdad de trato en materia de empleo
Modifica la Directiva sobre igualdad de trato de 1976 al añadir las definiciones de discriminación indirecta, acoso y acoso sexual, y exige a los Estados miembros que establezcan organismos de igualdad para promover, analizar, supervisar y apoyar la igualdad de trato entre mujeres y hombres (derogada por la Directiva de refundición 2006/54/CE).

2004 Directiva 2004/113/CE sobre los bienes y servicios
Extiende la legislación en materia de igualdad de género por vez primera más allá del ámbito del empleo.

2006 Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de trato en materia de empleo y de trabajo
Esta Directiva, que pretende mejorar la transparencia, claridad y coherencia de la legislación, refunde en un solo texto las disposiciones vigentes sobre igualdad de retribución, regímenes profesionales y «carga de la prueba».

2010 Directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental (derogación de la Directiva 96/34/CE)
Da derecho a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, a un permiso parental de una duración mínima de cuatro meses. Tiene por objeto mejorar la conciliación de la vida profesional, la vida familiar y la vida privada de los progenitores que ejercen una actividad profesional, así como la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere a sus oportunidades en el mercado de trabajo y el trato en el trabajo.

2010 Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma
Aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres a los trabajadores autónomos. Supone un mayor reconocimiento del trabajo de los cónyuges. Esta Directiva introduce nuevas disposiciones en materia de lucha contra la discriminación, la creación de empresas, la protección social y la maternidad.

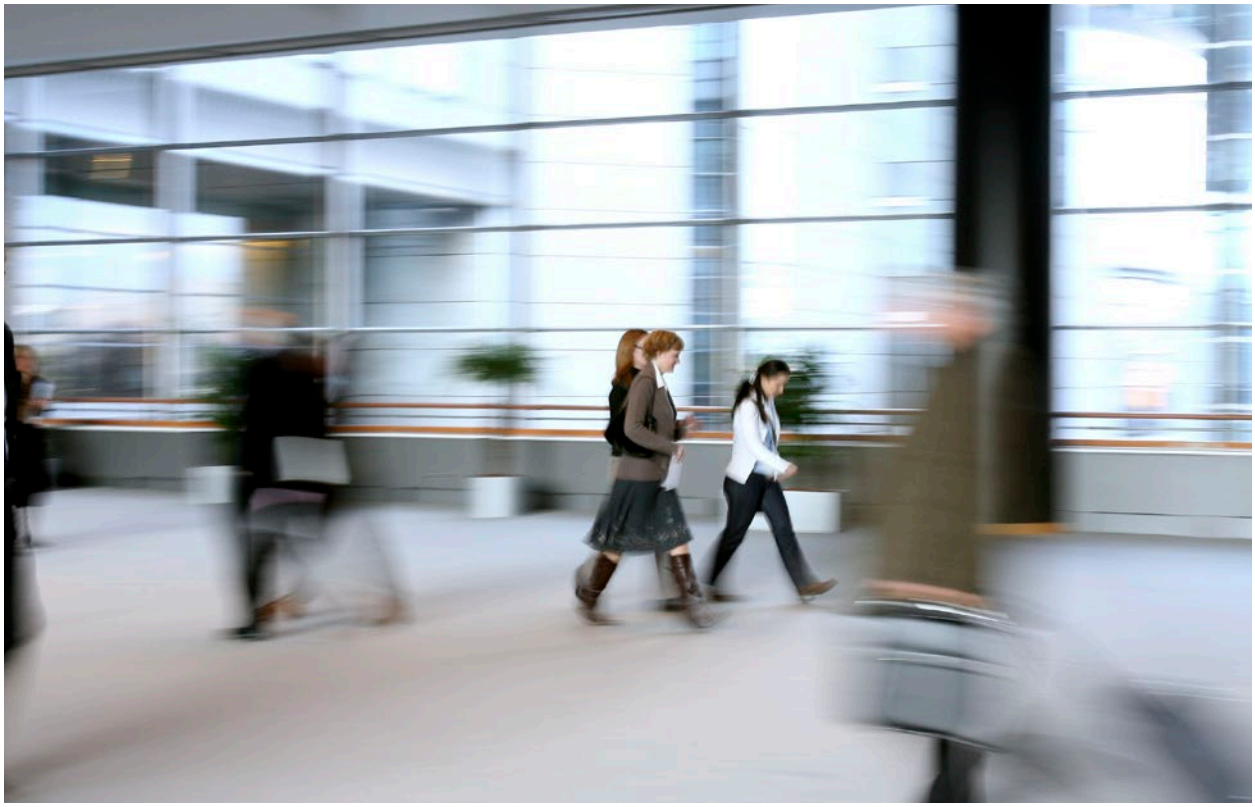
ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ PARLAMENTO EUROPEO EVROPSKÝ PARLAMENT EUROPA-PARLAMENTET
EUROPÄISCHES PARLAMENT EUROOPA PARLAMENT ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ EUROPEAN PARLIAMENT
PARLEMENT EUROPÉEN PARLAIMINT NA hEORPA PARLAMENTO EUROPEO EIROPAS PARLAMENTS
EUROPOS PARLAMENTAS EURÓPAI PARLAMENT IL-PARLAMENT EWROPEW EUROPEES PARLEMENT
PARLAMENT EUROPEJSKI PARLAMENTO EUROPEU PARLAMENTUL EUROPEAN
EURÓPSKY PARLAMENT EVROPSKI PARLAMENT EUROOPAN PARLAMENTTI EUROPAPARLAMENTET

LAS MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO

NIVEL **ADMINISTRATIVO**
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8 DE MARZO DE 2013

UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL



Salvo que se indique lo contrario:

mujeres hombres

Fuentes de información utilizadas

- Administración del PE: *Streamline*, 5.11.2012
- Fotografías: Parlamento Europeo

Una iniciativa de:

Unidad de Igualdad y Diversidad

DG de Personal

Parlamento Europeo, edificio Président,
37B avenue J.F. Kennedy, L-1855 Luxemburgo
Tlfno.: +352 4300 24397

Dirección de correo electrónico: egaliteetdiversite@europarl.europa.eu
Intranet: http://www.epintranet.ep.parl.union.eu/intranet/ep/lang/fr/content/administrative_life/personnel

Cláusula de exención de responsabilidad: las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento Europeo.

DG ITEC, EDIT Directorate | Designed by CLIENTS AND PROJECTS OFFICE, Intranet Services Unit | Printed by Printing Unit

ÍNDICE

4 Prólogo de Yves Quitin, Director General de Personal

5 Intervención de Francesca R. Ratti, Secretaria General Adjunta, Directora General de la DG de Presidencia

6 Una pregunta a: Juana Lahousse-Juárez, Directora General de Comunicación; Janet Pitt, Directora General de Traducción, y Olga Cosmidou, Directora General de Interpretación y Conferencias

7 Organigrama de la Secretaría General del Parlamento Europeo – Directores Generales y Directores

8 Las mujeres entre los altos cargos: datos estadísticos

10 Secretaría General del PE, secretarías de los grupos políticos y asistentes parlamentarios acreditados: datos estadísticos

12 Medidas de conciliación de la vida profesional y la vida privada: datos estadísticos

13 Órganos que promueven la igualdad de género

El Secretario General tiene la palabra

El 8 de marzo de 2013, Día Internacional de la Mujer, constituye para la administración del Parlamento Europeo la ocasión perfecta para hacer balance en materia de igualdad de género. A lo largo del último año, la Secretaría General ha continuado sus esfuerzos en este ámbito con la ayuda de una serie de instrumentos y de agentes implicados.

La aplicación de la política de igualdad de género abarca todo el conjunto de proyectos y políticas de nuestra institución. Esta política constituye el objeto de las acciones positivas dirigidas a romper el «techo de cristal» donde todavía lo haya y a actuar para que las mujeres estén igualmente representadas en todos los niveles de la dirección. La administración trabaja en este sentido, entre otras formas, mediante una encuesta que, realizada a unas 450 mujeres en posición de ocupar un puesto en el nivel intermedio de la dirección, ha posibilitado definir las expectativas y aporta a la administración instrumentos de reflexión para mejorar la situación, especialmente con vistas a una mayor conciliación entre la vida profesional y la personal, así como a la provisión de formación complementaria y asesoramiento profesional. Así pues, aunque todavía queden esfuerzos por realizar, se han obtenido resultados positivos gracias al programa específico de formación elaborado en 2007 para las mujeres potencialmente jefas de unidad, puesto que ha posibilitado que 36 de ellas fueran elegidas jefas de unidad, es decir, más de un tercio de las participantes. En el nivel superior de la dirección se han alcanzado y superado los objetivos de representación femenina definidos por la Mesa para los directores generales y casi se han alcanzado los de los directores en 2012.

Por consiguiente, la Secretaría General seguirá actuando con determinación y eficacia en 2013 con el fin de avanzar cada vez más hacia una igualdad plena a todos los niveles entre mujeres y hombres.

Klaus Welle

Prólogo de Yves Quitin,
Director General de Personal

La política de igualdad de género en la Secretaría General del PE, aplicada por la Dirección General de Personal

La política de igualdad ocupa un lugar destacado entre los objetivos de la Secretaría General y de la Dirección General de Personal (DG PERS): los informes de la Mesa en esta materia, la Declaración de principios sobre la promoción de la igualdad y la diversidad[1] y el Plan de acción 2009-2013 para la promoción de la igualdad de género y la diversidad[2] establecen el marco político dentro del contexto jurídico general, el cual se ha visto reforzado con el Tratado de Lisboa y la Carta de los Derechos Fundamentales.

La Secretaría General del PE pretende alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles de su organigrama. La DG PERS es responsable de la aplicación de esta política y de garantizar su éxito; por ejemplo, presta especial atención al equilibrio entre hombres y mujeres a todos los niveles y a la integración de la dimensión de género en todas las políticas y procedimientos internos. A este respecto, los esfuerzos se han centrado ante todo en los puestos de dirección de nivel medio, en los que la brecha entre hombres y mujeres es más notoria.

La DG PERS puso en marcha en 2007 una medida de acción positiva, un programa piloto de formación y de motivación para mujeres con potencial para llegar a ser jefas de unidad. Desde entonces, se han organizado cuatro ciclos, que han contado con la presencia de unas 120 participantes. De las 50 mujeres nombradas jefa de unidad, 36 habían seguido el programa, lo que da fe de su éxito.

No obstante, la representación de las mujeres en los puestos medios de gestión (26 %) se mantiene por debajo del objetivo (40 %). El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad ha solicitado a la administración que envíe un cuestionario a las mujeres que no ocupan un alto cargo y que podrían aspirar a un puesto de Jefa de Unidad, para identificar las causas del déficit de candidatas para estos puestos y poder corregirlas. La DG PERS manifiesta su satisfacción por el hecho de que los objetivos de equilibrio de género en los altos cargos se hayan cumplido, e incluso superado a nivel de Directores Generales, desde hace varios años.

Por otra parte, se han aprobado y aplicado unas directrices para el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna como externa de la Institución; todo el personal puede acceder a la formación sobre igualdad y diversidad; se han organizado actividades de sensibilización e información, como el Premio Igualdad y Diversidad, seminarios y mesas redondas, o la proyección de una serie de películas, de 2009 a 2011, sobre cuestiones relacionadas con la igualdad. La colaboración interinstitucional permite además el intercambio de buenas prácticas.

Por último, no debemos olvidar que las acciones prioritarias también apuntan al equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, así como a la dignidad en el trabajo y el respeto de la persona, en el marco de la política de prevención y lucha contra el acoso (artículo 12 bis del Estatuto).

Me gustaría hacer hincapié en que el éxito de la política de igualdad de género, plenamente transversal, sólo puede lograrse con la participación de todos los interesados de la Secretaría General. La DG PERS seguirá desempeñando un papel de liderazgo y de coordinación.

1 Aprobado por la Mesa el 13 de noviembre de 2006.
2 Aprobado por la Mesa el 9 de marzo de 2009.

Intervención de Francesca R. Ratti,
Secretaria General Adjunta,
Directora General de la DG de Presidencia

Usted es la primera mujer Secretaria General Adjunta, y además es Directora General de Presidencia. ¿En qué medida su posición en la cumbre de la jerarquía administrativa del Parlamento Europeo le ofrece la posibilidad de aplicar la política de igualdad de género en la institución? ¿El hecho de ser mujer le permite abordar estas cuestiones desde un ángulo diferente?

El hecho de ser la primera mujer en ocupar cargos tan prestigiosos constituye para mí un honor y un desafío y soy muy consciente de las grandes responsabilidades que conlleva. Desde 2010, en mi doble condición de Secretaria General Adjunta y Directora General de la DG de Presidencia, he podido evaluar y comparar, a nivel interno e interinstitucional, las iniciativas destinadas a promover la igualdad de género, la conciliación de la vida profesional y la vida privada, la evolución en el enfoque de gestión y la innovación en estos aspectos. Mis reuniones periódicas con mis homólogos de otras instituciones europeas, así como con líderes y funcionarios de los Parlamentos nacionales, me han dado la oportunidad de dar a conocer las iniciativas del PE en este ámbito, de comparar nuestras propias experiencias con las de otras administraciones y de crear una red de mujeres en posiciones de liderazgo.

En la Dirección General de Presidencia he intentado fomentar el intercambio de conocimientos y de buenas prácticas, teniendo en cuenta la naturaleza específica de esta Dirección General que está al servicio tanto de los diputados como del personal. En mayo de 2011 puse en marcha un estudio de la Dirección General con el fin de aprender más acerca de las expectativas del personal e identificar nuestros puntos fuertes y nuestras debilidades. El 84 % del personal respondió a dicha encuesta. Posteriormente, se crearon cuatro talleres y ocho grupos de trabajo cuyas recomendaciones se convirtieron en medidas concretas. Las cuestiones relativas a la igualdad de género han sido objeto de debate en todos los grupos de trabajo de forma generalizada.

Considero que el equilibrio de género tiene mucha importancia para la gestión, en particular a nivel de jefes de unidad, de los cuales sólo el 26 % son mujeres. Una situación similar existe también en la Dirección General de Presidencia. A pesar de los esfuerzos realizados desde que tomé posesión de mi cargo, con el nombramiento de cinco mujeres como jefas de unidad, el porcentaje total sigue siendo sólo del 21,8 %. Con el fin de superar los obstáculos culturales y administrativos que impiden un acceso más fácil para las mujeres a dichos puestos, he intentado fomentar su participación en todos los programas de formación profesional, en particular los destinados a los jóvenes talentos y a los nuevos encargados de gestión.

No creo que el hecho de ser mujer me haya hecho tener un enfoque diferente a estas cuestiones, a las que siempre he prestado una atención particular, pero sin duda me ha ayudado a introducir algunos valores femeninos en una organización que sigue siendo muy masculina. He alentado a mis directores a garantizar el equilibrio de género en los tribunales encargados de las entrevistas para la contratación y, en particular en el marco de la internalización de ciertos sectores de la seguridad, a facilitar el nombramiento de mujeres en esos puestos que siguen dominados por los hombres.

La sensibilización sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la diversidad también merece eventos más festivos como la celebración del Día de la Mujer, organizada el 8 de marzo de 2012 en la Dirección General de Presidencia. La experiencia se repetirá en 2013 con un enfoque similar y sobre el tema de la igualdad de oportunidades para todos, tanto hombres como mujeres.

Una pregunta a: Juana Lahousse-Juárez, Directora General de Comunicación; **Janet Pitt,** Directora General de Traducción, y **Olga Cosmidou,** Directora General de Interpretación y Conferencias

Con cuatro mujeres entre sus Directores Generales, entre ellas la Secretaria General Adjunta, el Parlamento Europeo tiene un tercio de mujeres en uno de estos altos cargos, más allá del objetivo del 20 % solicitado por la Mesa. La redacción de Las mujeres en el Parlamento Europeo deseaba reunirse con ellas para recoger sus testimonios sobre la importancia y el impacto de la política de igualdad de género en la Secretaría General.

¿Cómo aplica usted, en su Dirección General, la política de igualdad de género llevada a cabo en la administración de la institución? ¿Su situación de Directora General la lleva a tener un enfoque diferente sobre estos temas

Juana Lahousse-Juárez, Directora General de Comunicación

El Estatuto constituye un acervo valioso. Dado su carácter progresista, permite dirigir una organización con eficacia y de acuerdo con las aspiraciones. Sin excluir la acción positiva, mi concepto general de la igualdad de género hace hincapié en el enfoque integrado. He aquí tres ejemplos: apoyar a las mujeres que quieran ejercer funciones de liderazgo, encomendar a mujeres la dirección de los grupos de trabajo horizontales, recurrir al tiempo parcial para que las mujeres puedan conciliar la vida laboral y la vida privada. Además del Estatuto, el hecho de ser mujer y mi carrera personal en la institución influyen sin lugar a dudas en mi concepción de la igualdad. La igualdad de género implica la existencia de la desigualdad, y estoy segura de que usted estará de acuerdo conmigo en que esta desigualdad se refleja en la organización de la Secretaría General dominada por los hombres. Como reacción a ello decidí contribuir a la creación de redes de mujeres. Utilizando un término de la resistencia francesa, me he convertido en una «pasadora de fronteras».

Janet Pitt, Directora General de Traducción

Creo en que hay que animar a los hombres y a las mujeres a que tengan aspiraciones y estoy encantada de que algunas de las mujeres que he supervisado y apoyado durante su programa específico de formación hayan sido nombradas para puestos de dirección. De manera más general, la igualdad de género necesita un entorno de trabajo abierto e incluyente en el que se pueda conciliar la vida privada y la vida profesional. Aproximadamente un tercio de las mujeres de la DG TRAD se ha beneficiado de medidas en este sentido en 2012, de las que los hombres se benefician cada vez más: no habrá igualdad mientras el hecho de que un hombre decida trabajar a tiempo parcial o solicite un permiso parental siga siendo motivo de asombro. Creo que debemos resaltar las diferencias de género y considerarlas complementarias y no contradictorias, ya que el interés del equilibrio de género es contar con las ventajas (y las desventajas) de ambos sexos. Los hombres y las mujeres pueden tener enfoques diferentes, pero el hecho de combinarlos con sabiduría puede generar un entorno de trabajo mucho más feliz.

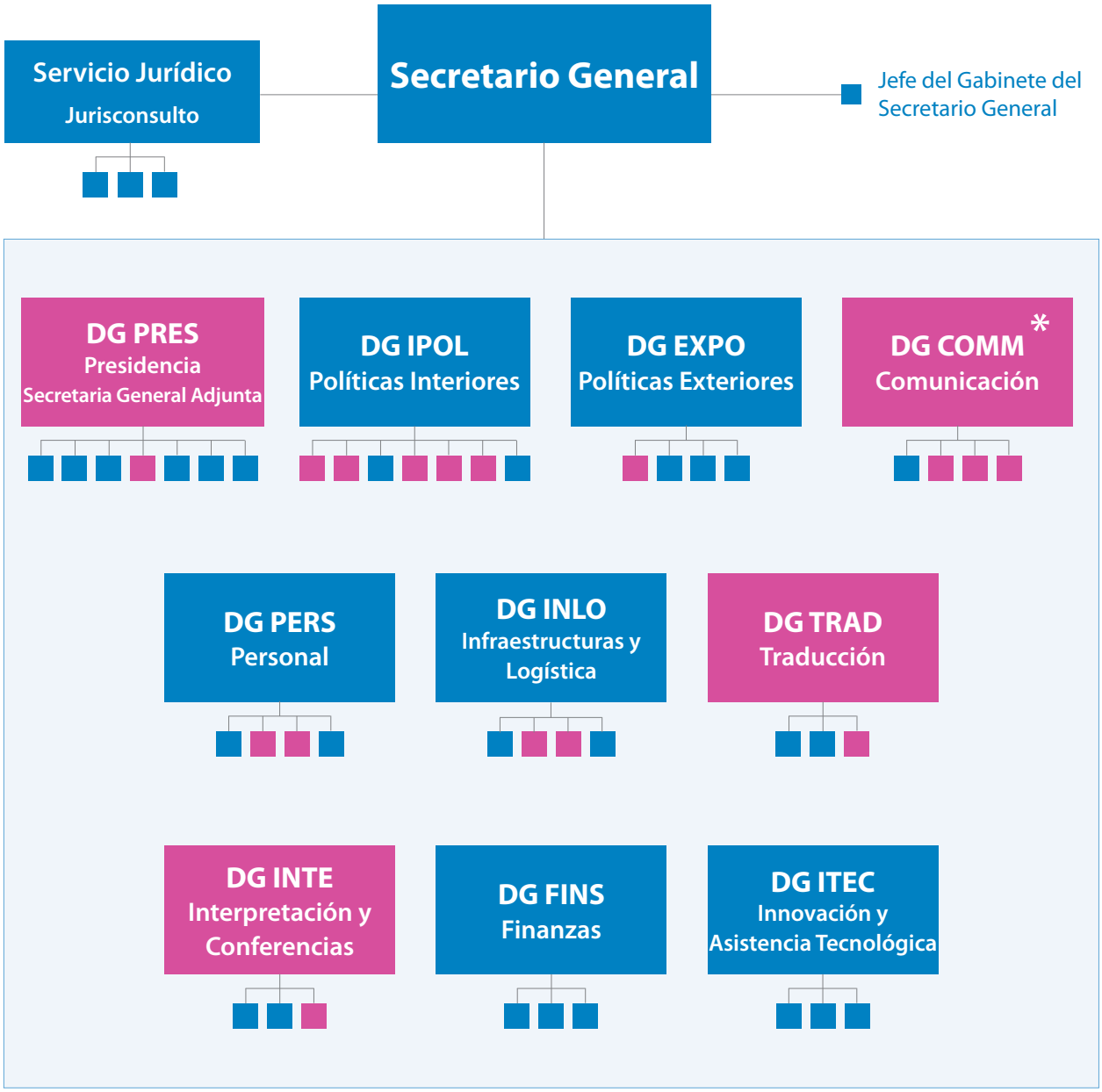
Olga Cosmidou, Directora General de Interpretación y Conferencias

En la DG INTE se respeta plenamente el principio de igualdad de género. Es más, incluso se observa un predominio del sexo femenino, tanto en la administración como entre los intérpretes. Es importante señalar que casi la mitad de los puestos de gestión administrativa están ocupados por mujeres, entre ellos un puesto de directora y seis jefas de unidad. También contamos con siete mujeres jefas de unidad lingüística. En cambio, la unidad de técnicos de conferencia es un bastión masculino. Por lo tanto podemos decir que la cuestión de la igualdad de género surge a veces inversamente en nuestra Dirección General. La situación se crea de forma natural en nuestro entorno de trabajo, que siempre ha tenido un elevado número de intérpretes mujeres. Dado que existe una grave escasez de intérpretes en general, se los contrata a partir de las listas de las oposiciones, independientemente de su sexo. Para concluir, puedo recordar que nuestra Dirección General ha recibido en 2011 el premio a las mejores prácticas en materia de igualdad por el proyecto de intercambio de intérpretes con la Comisión Europea. Esto permite que las mamás y los papás jóvenes no tengan que viajar a Estrasburgo, ni que tengan que pedir vacaciones o trabajar a media jornada.

Secretaría General del Parlamento Europeo

Organigrama

Directores Generales y Directores



* Oficina de Washington: un Director

Clave
- Mujeres
- Hombres

Las mujeres entre los altos cargos: datos estadísticos

Directoras Generales

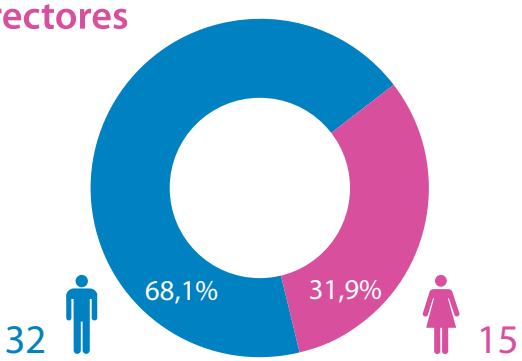
Francesca R. RATTI
Secretaria General Adjunta
DG de Presidencia (DG PRES)

Juana LAHOUSSE-JUÁREZ
DG de Comunicación
(DG COMM)

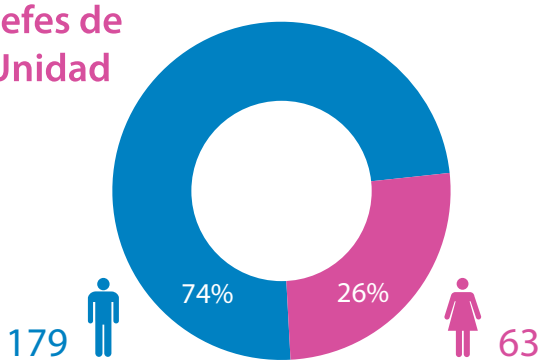
Janet PITT
DG de Traducción
(DG TRAD)

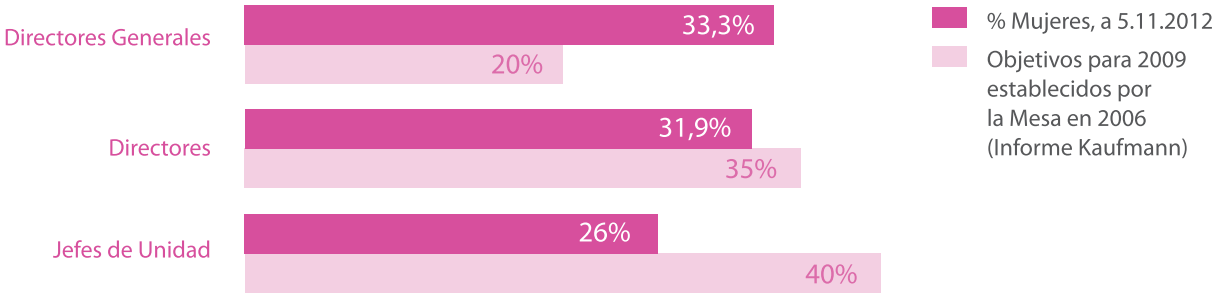
Olga COSMIDOU
DG de Interpretación y
Conferencias (DG INTE)

Directores

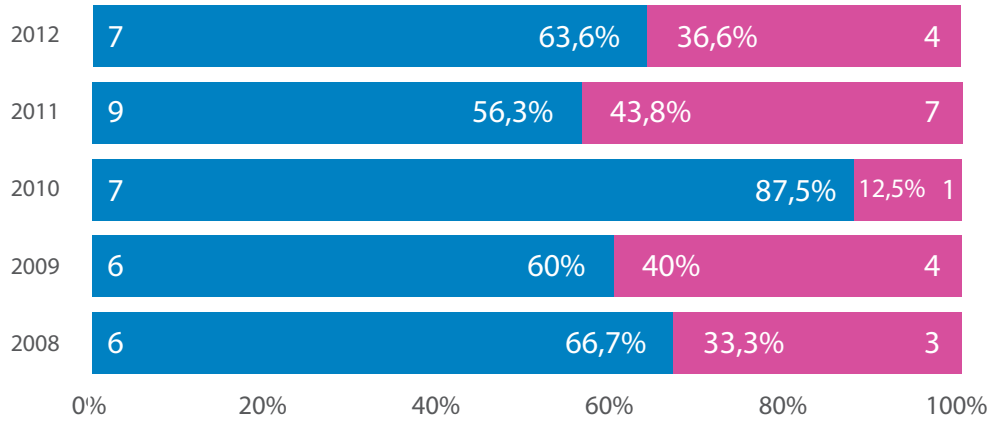


Jefes de Unidad

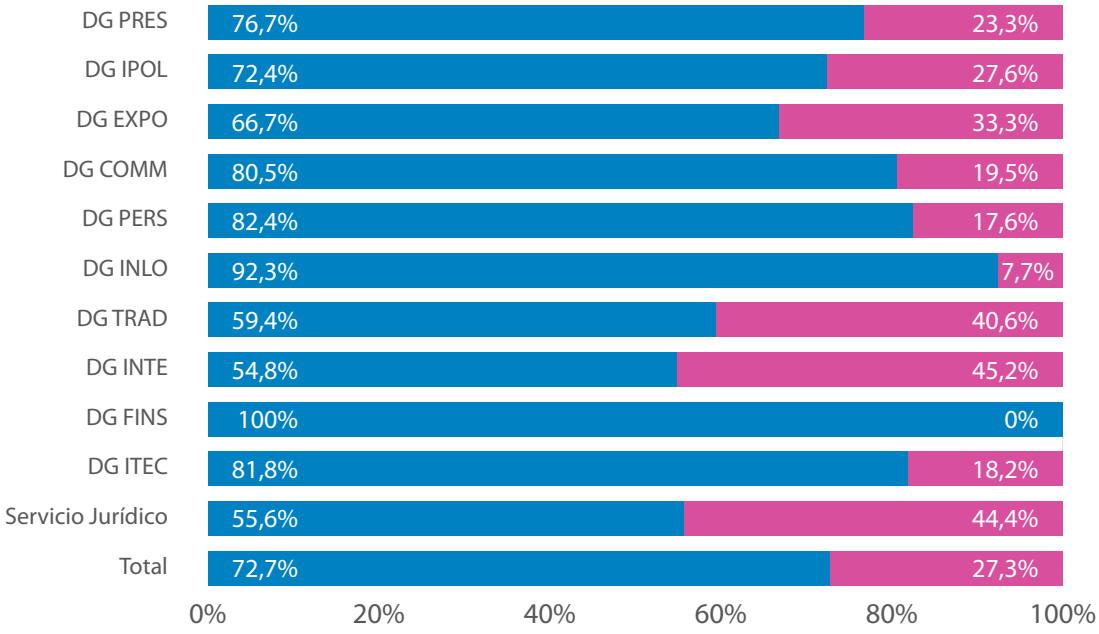




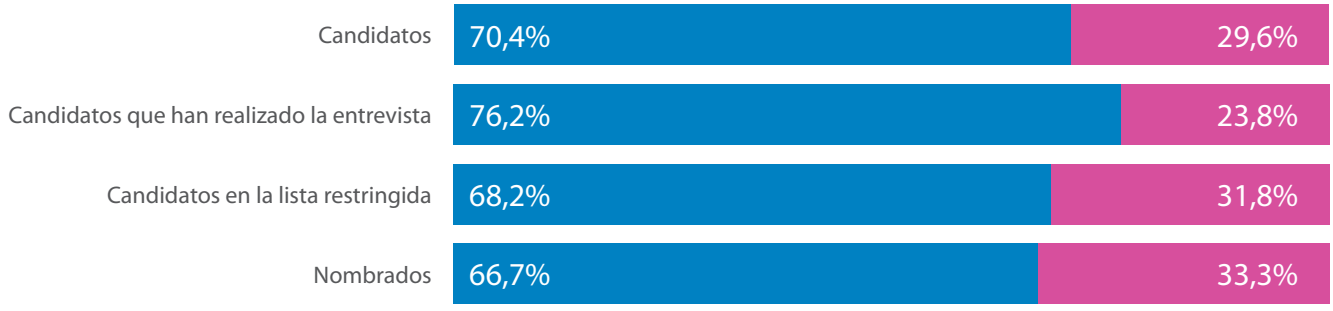
Nombramientos entre los cuadros superiores – Directores Generales y Directores (del 1.1.2012 al 31.12.2012)



Jefes de Unidad por género y por DG (a 15.1.2013)

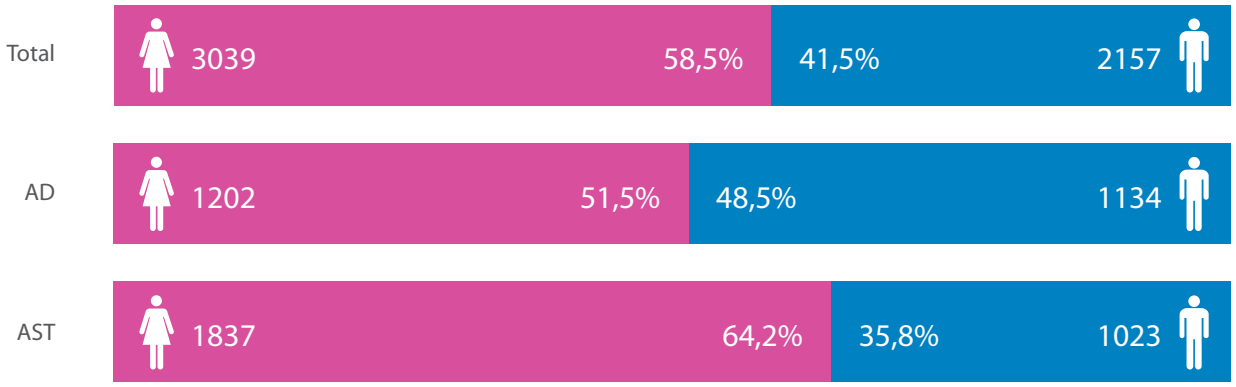


Selección de Jefes de Unidad – 2012

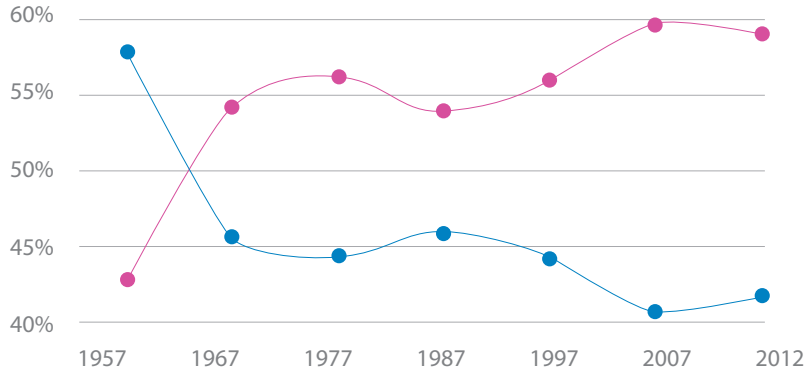


Secretaría General del PE, secretarías de los grupos políticos y asistentes parlamentarios acreditados: datos estadísticos

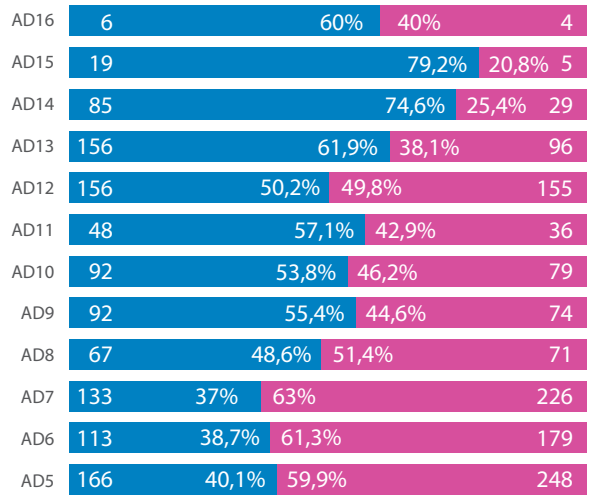
Personal de la Secretaría General del PE



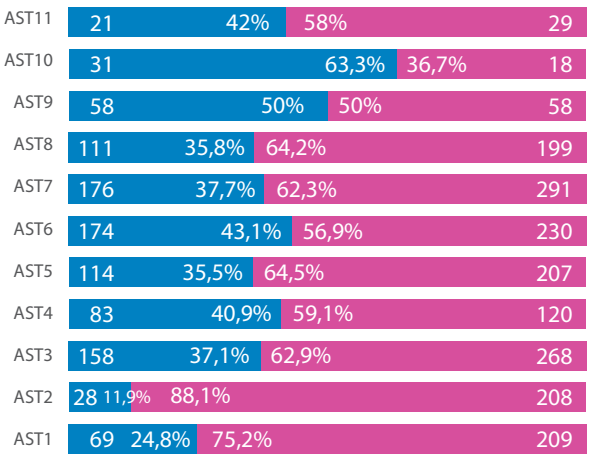
Personal de la Secretaría General del PE



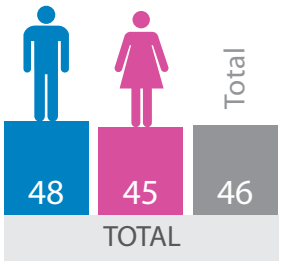
Personal del grupo de funciones AD

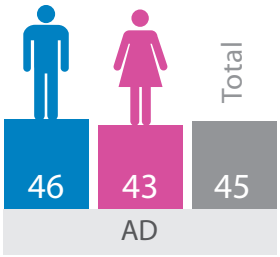


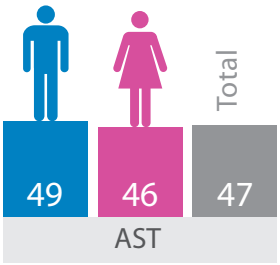
Personal del grupo de funciones AST



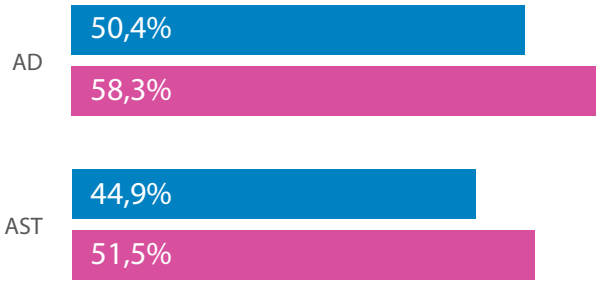
Edad media





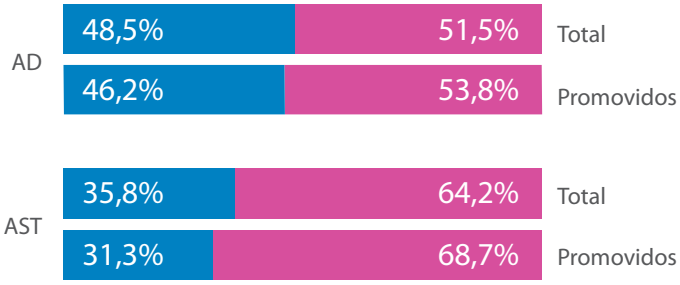


Porcentaje de funcionarios susceptibles de promoción por sexo y grupo de funciones - 2012



Ejemplo: en 2012, el 58,3 % de las mujeres de la categoría AD susceptibles de promoción han sido promovidas

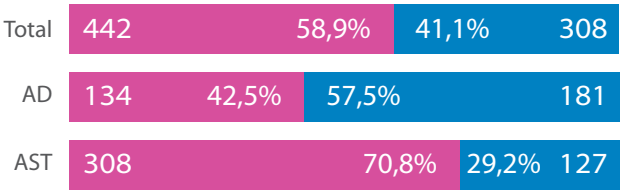
Promociones (m/f) por género y categoría - 2012



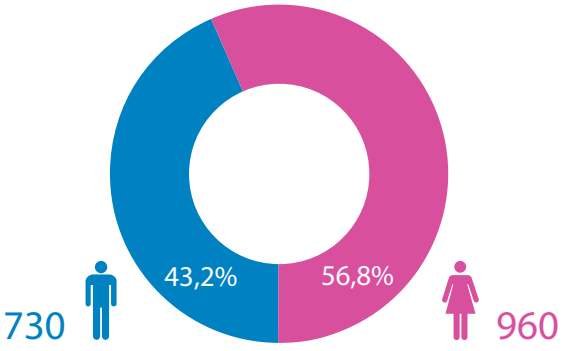
Ejemplo: en 2012, el 68,7 % de los asistentes promovidos eran mujeres (el total M+F es siempre igual a 100), mientras que las mujeres constituían el 64,2 % del personal AST a 5 de noviembre de 2012

Secretarías de los grupos políticos

Personal de los grupos políticos

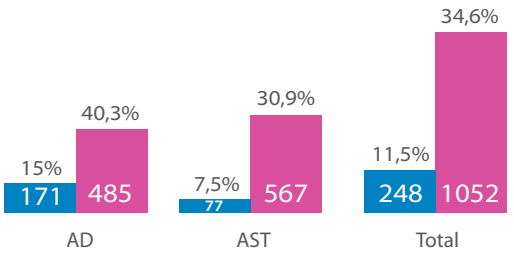


Asistentes parlamentarios acreditados



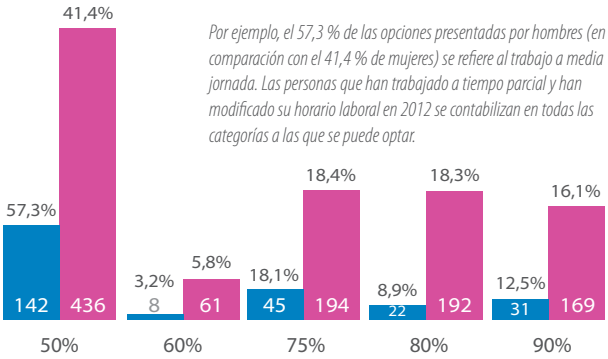
Medidas de conciliación de la vida profesional y la vida privada: datos estadísticos (noviembre de 2011 – octubre de 2012)

Personal que trabaja a tiempo parcial



(con respecto al personal en su conjunto y desglosado por grupo de funciones)

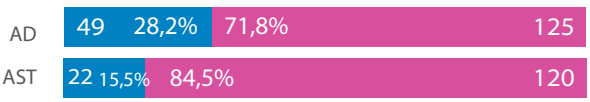
Personal que trabaja a tiempo parcial



Por ejemplo, el 57,3 % de las opciones presentadas por hombres (en comparación con el 41,4 % de mujeres) se refiere al trabajo a media jornada. Las personas que han trabajado a tiempo parcial y han modificado su horario laboral en 2012 se contabilizan en todas las categorías a las que se puede optar.

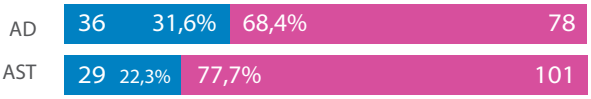
(desglosado por opción de tiempo de trabajo)

Personal con permiso parental a tiempo completo



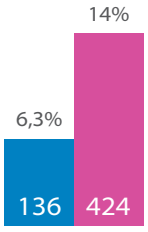
(desglosado por grupo de funciones)

Personal con permiso parental a media jornada



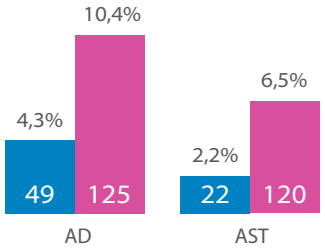
(desglosado por grupo de funciones)

Personal con permiso parental



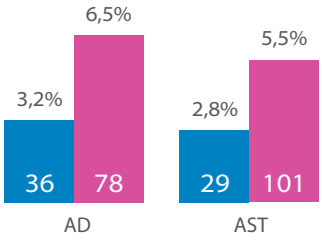
(con respecto al personal en su conjunto)

Personal con permiso parental a tiempo completo



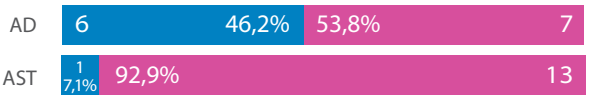
(con respecto al personal en su conjunto y desglosado por grupo de funciones)

Personal con permiso parental a media jornada



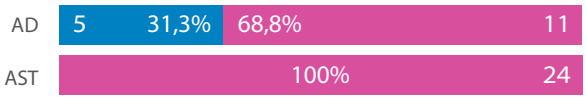
(con respecto al personal en su conjunto y desglosado por grupo de funciones)

Personal con licencia familiar a tiempo completo



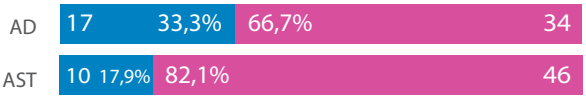
(desglosado por grupo de funciones)

Personal con licencia familiar a media jornada



(desglosado por grupo de funciones)

Personal con excedencia voluntaria



(desglosado por grupo de funciones)

En total, a lo largo de 2012, un 25 % del personal trabajó a tiempo parcial (incluidas las personas con permiso parental a media jornada), un 10,8 % se benefició de una permiso parental, un 1,3 % disfrutó de una licencia familiar y un 2,1 % optó por una excedencia voluntaria.

Órganos que promueven la igualdad de género

En la Administración del PE, diversos órganos y estructuras se ocupan de la igualdad de género. En los últimos años, varias de estas estructuras se han redefinido y reforzado. Pese a que tienen funciones y tareas distintas, su estrecha cooperación constituye un factor clave para hacer avanzar el programa de igualdad de género y obtener resultados concretos.

Unidad de Igualdad y Diversidad

Alberto Rossetti, Jefe de Unidad

La Unidad de Igualdad y Diversidad depende del Director General de Personal. Su mandato contempla la elaboración, aplicación y supervisión de las políticas en materia de igualdad y diversidad dentro de la Secretaría General del Parlamento EuropeoLa unidad es la pieza clave de la administración para la realización de las siguientes tareas:

- Garantizar el seguimiento y la aplicación de la política en materia de igualdad y diversidad definida por la Mesa del Parlamento, concretamente la ejecución del Plan de acción para la promoción de la igualdad de género y la diversidad en la Secretaría del Parlamento Europeo (2009-2013).
- Velar por que las políticas de recursos humanos del Parlamento Europeo reflejen los principios de igualdad de oportunidades y respeto de la diversidad, y supervisar la integración de la dimensión de género en todos los aspectos de dicha política.
- Promover, coordinar y evaluar el Código d Buenas Prácticas para personas con discapacidad, así como elaborar y coordinar proyectos que favorezcan la plena participación y la inclusión de las personas con discapacidad.
- Elaborar estudios e informes, recopilar y analizar estadísticas desde una perspectiva de género, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación con arreglo al artículo 1 quinquies del Estatuto de los funcionarios.
- Fomentar la creación de un entorno de trabajo abierto e inclusivo, elaborar y coordinar proyectos que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, participar en la elaboración y aplicación de una política de dignidad en el trabajo con miras a eliminar todas las formas de acoso en el lugar de trabajo.
- Organizar actos de sensibilización y actividades de formación, y prestar asistencia al personal en cuestiones relacionadas con la igualdad y la diversidad.

La Unidad de Igualdad y Diversidad presta apoyo y asistencia a la Vicepresidenta responsable de los asuntos de igualdad de género y diversidad, que preside el Grupo de Alto Nivel. Asimismo asesora y presta asistencia a la AFPN, al COPEC y a otros órganos internos en cuestiones relacionadas con la promoción de la igualdad y la diversidad en la Secretaría General del PE. La Unidad coordina al Grupo de Coordinadores sobre Igualdad y Diversidad de las Direcciones Generales y fomenta el intercambio de información y buenas prácticas con sus interlocutores interinstitucionales.

Los Coordinadores sobre Igualdad y Diversidad

¿Cómo se aplica en concreto en su Dirección General el principio de igualdad de género?

Chantal Wiazmitinoff, coordinadora de Igualdad y Diversidad en la DG TRAD, contesta al comité editorial:

La DG TRAD se ha comprometido desde muy pronto en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco del proyecto de incorporación de la perspectiva de género, en particular mediante la sensibilización del personal a todos los niveles de la jerarquía y garantizando la presencia de hombres y mujeres en los tribunales de selección. También ha ayudado a desarrollar un lenguaje neutro desde el punto de vista del género. Un porcentaje cada vez mayor de personal se ha beneficiado de medidas concebidas para conciliar mejor la vida profesional y la vida privada: el 41% del personal AD (33 % de mujeres y 8 % de hombres) y el 28 % de los AST (27 % de mujeres y 1% de hombres). La DG TRAD ha

sido también la primera DG en permitir que un 20 % de sus traductores trabajaran fuera de la oficina bajo ciertas condiciones. La DG TRAD alienta la promoción profesional de las mujeres mediante la participación en programas de capacitación para las mujeres que podrían convertirse en jefas de unidad y en un proyecto piloto conocido como el programa de especialistas Key. De los 34 jefes de unidad, 13 son mujeres. Por último, ha logrado la paridad en los niveles más altos con una mujer en el cargo de Directora General y una Directora de Recursos, además de las otras dos direcciones ocupadas por hombres.

Comité para la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad (COPEC)

El COPEC se creó en 1987 como órgano paritario. Está compuesto por un presidente, cuatro miembros designados por la AFPN y cuatro miembros designados por el Comité de Personal. Las tareas generales del COPEC consisten en proponer y supervisar las medidas en materia de igualdad de género en la Secretaría General del PE. El COPEC cuenta con observadores en varios comités que se ocupan de asuntos relacionados con los recursos humanos, así como en el comité consultivo para el nombramiento de los altos cargos. La Administración consulta periódicamente al COPEC en relación con las normas y modalidades de aplicación derivadas del Estatuto de los funcionarios relativas a la política de personal, y éste emite dictámenes al respecto. Los principales objetivos del COPEC figuran en su programa de acción 2011-2014 (http://www.europarl.ep.ec/services/copec/programme_FR.htm).

El COPEC, en su condición de órgano conjunto, goza de una posición especial dentro de la administración: ¿cómo la utiliza para promover las cuestiones de igualdad de género en la Secretaría General del Parlamento?

Jutta Schulze-Hollmen, Presidenta del COPEC, responde al comité editorial:

Su papel de observador permite al COPEC ser parte del flujo de información. Por ejemplo, el Comité ha lamentado la discriminación de hecho de los colegas que trabajan a media jornada en relación con el acceso a los servicios de guardería del PE. El COPEC también ha recomendado una aplicación más eficaz de las medidas de igualdad de género, sugiriendo que las DG se fijen objetivos realistas. Además, el COPEC presta asesoramiento informal a los miembros del personal que consideren que han sufrido discriminación en virtud del artículo 1, letra d), del Estatuto. El COPEC es un interfaz fundamental para la generación de nuevas ideas y la evaluación de su ejecución.

El Comité de Personal

El Comité de Personal representa los intereses del personal ante el Parlamento. Mantiene un contacto permanente entre el Parlamento y su personal, y contribuye al buen funcionamiento de los servicios del Parlamento al permitir que el personal exprese sus opiniones.

¿Cómo tiene en cuenta el Comité de Personal, que es la interfaz entre la administración y el personal, las cuestiones de igualdad de género en su trabajo? ¿Actúa a favor de la sensibilización sobre estas cuestiones entre los agentes de la institución?

Maria Paola Sabbatucci, Presidenta del Comité de Personal, responde al comité editorial:

El Comité de Personal es un ejemplo de la representación igualitaria en términos de género: se compone de 14 mujeres y 15 hombres y una mujer ocupa el cargo de Presidenta. Los nombramientos de sus miembros para los comités consultivos y otros órganos, así como para los tribunales de los concursos, reflejan esta paridad. En sus actividades, presta especial consideración especial a las cuestiones de género en la elaboración de sus dictámenes sobre las diversas propuestas de reglamento y analiza el impacto de los mismos a la luz de la igualdad de género. Por ejemplo, el Comité ha rechazado el reglamento propuesto sobre el horario flexible debido, entre otras cosas, a la incompatibilidad de la franja horaria fija con el horario de recogida de los niños al final de las horas de clase. En cuanto a la sensibilización, el Comité ha realizado, entre otras acciones, una encuesta sobre el bienestar en el trabajo, con la participación de 1 800 colegas. Las respuestas ofrecían un análisis sistemático sobre el género y las conclusiones sirvieron de base para nuevas iniciativas. Por ejemplo, el Comité es responsable de la propuesta para la creación de un puesto de defensor del pueblo independiente en el Parlamento.