

## DICTÁMENES

## COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

543.O PLENO DEL CESE, 15.5.2019 – 16.5.2019

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Cuestiones relacionadas con la igualdad de género»****(Dictamen de iniciativa)**

(2019/C 240/02)

Ponente: **Indrė VAREIKYTĖ**

Decisión del Pleno	20.9.2018
Fundamento jurídico	Artículo 32, apartado 2, del Reglamento interno Dictamen de iniciativa
Sección competente	Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	24.4.2019
Aprobado en el pleno	15.5.2019
Pleno n.º	543
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	200/4/7

**1. Conclusiones y recomendaciones**

1.1. El Comité considera que la igualdad de género es una cuestión social y que solo una sociedad con igualdad de género puede ser económica y socialmente fuerte. Por lo tanto, es un imperativo económico y social que las mujeres y los hombres reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades.

1.2. A pesar de que la igualdad de género es un objetivo clave de la UE, el CESE lamenta que, al ritmo actual, se pueda tardar más de cien años en alcanzarlo, especialmente si los progresos se ven obstaculizados por un retroceso en la mayoría de los ámbitos cruciales del desarrollo y una ralentización general del crecimiento económico.

1.3. El Comité considera que la UE y sus Estados miembros deben hacer todo lo posible para alcanzar el ODS 5 sobre la igualdad de género para 2030. Por tanto, aboga por una estrategia quinquenal integrada y ambiciosa de la UE en materia de igualdad de género <sup>(1)</sup> que abarque el mandato de la próxima Comisión y del próximo Parlamento Europeo, y por un firme compromiso con la igualdad de género por parte de las instituciones de la UE, los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado, a fin de abordar de manera global, eficaz y simultánea todos los aspectos de la igualdad con medidas que repercutan igualmente en las mujeres y los hombres.

1.4. El CESE insta a que la igualdad entre mujeres y hombres siga siendo un objetivo independiente en los futuros marcos financieros, que se acompañe de un claro compromiso con la igualdad de género, la integración de la perspectiva de género, la inclusión de indicadores por sexo, una evaluación del impacto por razón de género y una presupuestación con perspectiva de género en todos los programas y ámbitos políticos. La dimensión de género también debería integrarse en las recomendaciones específicas por país.

1.5. El Comité pide a la Comisión Europea que presente un paquete de medidas sobre los servicios de asistencia a fin de impulsar la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y que revise los objetivos de Barcelona sobre el cuidado de los niños.

1.6. El CESE condena todas las formas de violencia contra las mujeres y alienta a los Estados miembros que aún no han ratificado el Convenio de Estambul a que reconsideren su posición. El CESE también pide a la Comisión que añada el acoso en línea y el acoso a las mujeres a la definición de delito de incitación al odio. Deberían establecerse indicadores a escala de la UE para la recogida de datos comparables sobre la violencia contra las mujeres, ya que ello ayudaría a desarrollar medidas políticas eficaces.

1.7. El Comité observa que el debate relativo a la Directiva sobre la presencia de la mujer en los consejos de administración sigue estando en la agenda de la Presidencia rumana del Consejo de la UE con el objetivo de aumentar la participación femenina en los órganos de toma de decisiones. Pide al Consejo que prosiga sus esfuerzos y continúe el debate sobre la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración. Asimismo, el Comité pide a la industria que asuma un papel de liderazgo y aumente la participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad de la toma de decisiones.

(1) DO C 110 de 22.3.2019, p. 26.

1.8. El CESE insta a que se adopten medidas eficaces para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en particular medidas para cerrar la brecha salarial de género, así como para atajar la segregación horizontal y vertical de género en el empleo.

1.9. El CESE propone la creación de un fondo jurídico de emergencia a escala de la UE para apoyar a las organizaciones de la sociedad civil que impugnen ante los tribunales las legislaciones nacionales o locales que violen los derechos de las mujeres.

1.10. El Comité reconoce el papel que desempeñan los medios de comunicación, la publicidad y los modelos públicos en la promoción de la igualdad de género, y pide que se tomen medidas para garantizar que la publicidad tenga un impacto más positivo que negativo en términos de representación y promoción de la igualdad de género en la sociedad.

1.11. El CESE pide a las instituciones públicas y a las organizaciones de la sociedad civil de toda la UE que promuevan la igualdad de género en sus políticas y acciones exteriores e introduzcan medidas internas ejemplares, como la promoción de la mujer en la toma de decisiones y la integración de la igualdad de género en todas sus políticas y procesos.

1.12. De conformidad con el artículo 300, apartado 5, del TFUE, el Comité pide al Consejo que revise sus directrices sobre el nombramiento de los miembros del CESE y recomienda a los Estados miembros que tengan en cuenta la paridad de género al proponer a sus miembros. El Comité procurará asegurar la igualdad de género en sus actividades, incorporarla en sus procedimientos de trabajo y crear un grupo de seguimiento (*follow-up group*) a fin de elaborar directrices adecuadas sobre el tema.

## 2. Consideraciones generales

2.1. La igualdad entre mujeres y hombres es un valor esencial y un objetivo clave de la Unión Europea, consagrado en los Tratados europeos y en la Carta de los Derechos Fundamentales y reafirmado por última vez en el pilar europeo de derechos sociales. Junto a su marco legislativo y político para lograr la igualdad de género, la UE apoya la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y los resultados de sus conferencias de revisión.

2.2. A pesar de que en Europa existen numerosas iniciativas positivas para abordar diversos aspectos de las desigualdades de género, los factores que influyen en una igualdad real, principalmente en los Estados miembros y las regiones, son complejos y polifacéticos. Pese a los avances generales realizados, el CESE lamenta que, al ritmo actual, se vaya a tardar más de cien años en conseguir la igualdad de género en la UE. El CESE ha reclamado una estrategia global de sostenibilidad a la hora de aplicar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En este contexto, el Comité considera que la UE y sus Estados miembros deben hacer todo lo posible para alcanzar el ODS 5 sobre la igualdad de género para 2030.

2.3. El CESE también teme que los futuros avances en materia de igualdad de género puedan verse obstaculizados por el retroceso en algunos Estados miembros en los ámbitos de empoderamiento económico de las mujeres (empleo, conciliación de la vida laboral y familiar, derechos sociales y asistencia), educación, salud sexual y reproductiva y derechos afines, violencia contra las mujeres, ONG de mujeres y en los ámbitos clave del marco institucional y político dentro de la UE y sus Estados miembros.

2.4. Además, dada la ralentización del crecimiento económico prevista en algunos países europeos, se corre el riesgo de que los Estados miembros y las empresas pudieran conceder menos prioridad a la igualdad de género en su agenda. Para evitar que se agraven aún más las desigualdades de género existentes, es importante que los efectos de género de las políticas macroeconómicas se evalúen plenamente y se tengan en cuenta a la hora de diseñar, en particular, las políticas fiscales y de protección social y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.5. El Comité considera que para avanzar y garantizar la aplicación efectiva de las políticas de igualdad de género de la UE es necesario disponer de una nueva estrategia de la UE en este ámbito para los próximos cinco años que abarque el mandato de la próxima Comisión y del próximo Parlamento Europeo, y contar con un nuevo compromiso con la igualdad de género por parte de los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado y las instituciones de la UE. No solo es necesario para garantizar una sociedad justa e igualitaria, sino que es también la mejor respuesta colectiva para combatir los movimientos populistas discriminatorios y misóginos a los que se enfrentan actualmente las sociedades democráticas.

2.6. La opinión pública apoya la posición del CESE en este asunto, ya que la mayoría de los europeos piensa que la igualdad entre mujeres y hombres es crucial para una sociedad justa y democrática (91 %), para la economía (87 %) y para ellos personalmente (84 %). Asimismo, el porcentaje de ciudadanos de la UE a los que les gustaría que esta interviniera en mayor medida en este ámbito ha aumentado un 10 % (del 55 % al 65 %) en tan solo dos años (2016-2018).

2.7. En este contexto, el Comité lamenta que la financiación total de la UE asignada a la igualdad de género en el período 2014-2020 solo sea de 6170 millones de euros o aproximadamente un 0,6 % de la dotación total. El CESE insta a que la igualdad entre mujeres y hombres siga siendo un objetivo independiente en los futuros marcos financieros, los cuales también deben mostrar un claro compromiso con la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género, así como incluir indicadores por sexo, una evaluación del impacto por razón de género y una presupuestación con perspectiva de género a nivel nacional y de la UE. La integración de la perspectiva de género y la provisión de fondos específicos para las medidas de igualdad de género no solo deberían incluirse en programas dirigidos al empleo y la inclusión social o los derechos humanos fundamentales (por ejemplo, los fondos FSE, FAMI, EaSI o del Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía»), sino también en los ámbitos políticos que no se consideran relacionados directamente con la igualdad de género, pero que podrían tener efectos significativos en materia de género, como las TIC, el transporte, el desarrollo urbano y rural, el ámbito comercial, el apoyo a la inversión y las políticas medioambientales y de desarrollo sostenible. La dimensión de igualdad de género, evaluada sobre la base del índice de igualdad de género, debería convertirse en parte integrante del proceso del Semestre Europeo de la UE y, en particular, de los informes por país y las recomendaciones específicas por país.

2.8. A la luz del reciente aumento de las denuncias en el contexto del movimiento #MeToo, el Comité elogia la recomendación del Defensor del Pueblo Europeo de reforzar el código de conducta en todas las instituciones de la UE; considera, además, que las instituciones públicas de los Estados miembros también deberían adaptar y adoptar rápidamente un código de estas características.

2.9. El CESE insta a las instituciones públicas y a las organizaciones de la sociedad civil de la UE a que, además de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres con sus políticas y acciones externas, introduzcan medidas internas ejemplares, como la promoción de las mujeres en la toma de decisiones y la integración de la igualdad de género en todas sus políticas y procesos, que actualmente son limitadas, pero podrían ser un gran ejemplo positivo para las instituciones públicas y las empresas que les rodean. Recomienda asimismo proseguir con el diálogo sobre la aplicación de las medidas de igualdad de género en todos los niveles de la sociedad europea.

### 3. Economía

3.1. La igualdad de acceso a los recursos económicos no es una mera cuestión de independencia económica de las mujeres, sino una condición indispensable para cumplir los objetivos de la UE relativos a un crecimiento económico sostenible, un empleo de calidad, la cohesión social, la prosperidad y la competitividad. Impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es crucial para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador y, con carácter más general, para el PIB y para garantizar que la UE aprovecha al máximo el talento disponible.

3.2. En el mercado de trabajo, las mujeres europeas siguen enfrentándose a persistentes desigualdades de género, a la segregación y a una brecha salarial de género que, por sí solas, costarán a la UE aproximadamente 240000 millones de euros del PIB en 2030 que y tienen tanto efectos inmediatos en el salario neto de las mujeres como consecuencias a largo plazo en su seguridad social y en sus derechos de pensión. Por consiguiente, el CESE acoge con satisfacción la consulta de la Comisión para evaluar las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE por las que se aplica el principio de «igualdad de retribución» consagrado en el Tratado con vistas a mejorar la aplicación práctica del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

3.3. Aunque la reducción de la jornada laboral puede ser una decisión voluntaria, no lo es para más de la cuarta parte de la población europea. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el empleo a tiempo parcial y, a menudo, su decisión de optar por este tipo de trabajo se ve influida por las responsabilidades familiares. En los últimos años, la proporción del trabajo a tiempo parcial involuntario solo ha disminuido ligeramente (0,1 %). Una de las razones por las que las mujeres trabajan a tiempo parcial de manera no voluntaria es por la falta de infraestructuras adecuadas para el cuidado de los niños y la ausencia de modalidades de trabajo flexibles que les permitirían conciliar mejor vida privada y vida laboral. Por lo general, las mujeres también están más expuestas a la pobreza y a unas posibilidades profesionales limitadas. Además, en comparación con los hombres, no llega a la mitad el número de mujeres que crean sus propias empresas en la UE.

3.4. Por ello, el CESE insta a que se adopten medidas efectivas para garantizar la participación equitativa de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, así como para atajar la segregación horizontal y vertical de género en el empleo. Crear más oportunidades para que las mujeres puedan acceder a un empleo a tiempo completo de calidad con unas modalidades de trabajo flexibles debería ser una prioridad fundamental.

3.5. El Comité considera que es esencial promover políticas laborales favorables a la familia y a la igualdad de género y poner en práctica medidas transformadoras específicas que puedan reequilibrar el reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres<sup>(2)</sup>, especialmente cuando las condiciones económicas ejercen cada vez más presión sobre los trabajadores. El seguimiento de la transposición de la Directiva de la UE sobre conciliación de la vida familiar y profesional será fundamental para garantizar reformas que den acceso a un permiso remunerado adecuado y a acuerdos laborales flexibles, así como para evaluar el impacto de las nuevas medidas en el recurso al permiso parental y de paternidad por los padres.

(2) DO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

3.6. Para que los padres y cuidadores puedan incorporarse al mercado de trabajo, permanecer en él o reincorporarse al mismo, es fundamental que se adopten medidas adecuadas, como la prestación de servicios accesibles y asequibles de cuidado de los niños y de cuidados de larga duración, así como medidas para fomentar el uso por los hombres de permisos por razones familiares. El CESE pide a la Comisión Europea que presente un paquete de medidas sobre los servicios de asistencia a fin de impulsar la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y completar la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y profesional, con una combinación de recomendaciones sobre las políticas, la financiación y los objetivos, y que revise los objetivos de Barcelona sobre el cuidado de los niños.

3.7. La negociación colectiva puede desempeñar un papel importante en la lucha contra las desigualdades de género en el mercado laboral. La recomendación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT relativa a una agenda de reformas para la igualdad de género debería guiar en sus actuaciones a los interlocutores sociales, los Estados miembros y las instituciones de la UE.

#### 4. Educación y formación

4.1. A pesar de los numerosos y alentadores cambios en los logros educativos de mujeres y hombres, persisten patrones estereotípicos de segregación en todos los Estados miembros. Los hombres siguen estando sumamente infrarrepresentados en sectores asociados con los roles femeninos tradicionales, como la salud y el bienestar, las humanidades y las artes o la profesión docente y las ciencias de la educación, mientras que superan en número a las mujeres en ciencias, tecnologías, ingenierías, matemáticas y TIC en todos los Estados miembros. Esta situación genera nuevos desafíos para las mujeres, ya que las capacidades en ciencias, tecnologías, ingenierías, matemáticas, TIC e IA ya son cruciales hoy día y serán indispensables en el futuro <sup>(3)</sup>.

4.2. Las mujeres con bajos niveles de capacidades y cualificación necesitan recibir un apoyo adicional para mejorar su posición en el mercado de trabajo, ya que la brecha de género en el empleo es más amplia para las personas con baja o ninguna cualificación y las que tienen que afrontar una discriminación interseccional. Las medidas políticas dirigidas específicamente a grupos vulnerables de mujeres, especialmente a aquellas que sufren discapacidades <sup>(4)</sup> y múltiples desventajas, contribuirían a aumentar su nivel de capacidades.

4.3. Las mujeres continúan aumentando su participación en la educación superior y superan en número a los hombres en muchos ámbitos de la educación terciaria. Sin embargo, persiste la segregación en la educación superior y la formación profesional, lo cual limita la elección de carrera en sectores no tradicionales y el acceso a las mismas oportunidades profesionales.

4.4. Por consiguiente, es crucial continuar abordando los estereotipos de género y la segregación por sexos en la educación y la formación apoyando programas educativos sensibles al género, la orientación profesional y las campañas en los medios de comunicación que animen a niños y niñas y a mujeres y hombres a seguir caminos profesionales acordes con sus capacidades y habilidades; promover el desarrollo y las oportunidades profesionales para mujeres y hombres que elijan sectores no tradicionales; crear oportunidades para que las mujeres aprovechen sus logros en la educación superior en el mismo grado que los hombres; abordar el techo de cristal existente para las mujeres en el ámbito académico; <sup>(5)</sup> y aumentar las oportunidades de apoyo a las mujeres empresarias <sup>(6)</sup>, especialmente en sectores no tradicionales. También se recomienda aumentar la sensibilidad general a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y las competencias de los funcionarios públicos y los profesionales en este ámbito.

#### 5. Mujer y pobreza

5.1. Las mujeres corren un mayor riesgo de caer en la pobreza, en parte porque perciben salarios horarios más bajos, están sobrerrepresentadas en las profesiones con salarios mínimos y en los sectores con niveles de remuneración más bajos y tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, de tener fórmulas de trabajo no flexibles o de tener que ausentarse del trabajo por motivos familiares. La feminización de la pobreza es la consecuencia de diversos factores, entre los que cabe mencionar la infravaloración del trabajo de las mujeres y la brecha salarial de género. La brecha laboral de género se ensancha notablemente cuando se tienen hijos, lo que refleja las dificultades con que se enfrentan las mujeres para conciliar la educación de los niños y las responsabilidades familiares con su trabajo, así como el trato discriminatorio e injusto que reciben las mujeres embarazadas o las que regresan del permiso de maternidad.

5.2. Es esencial reconocer que las mujeres no son una categoría homogénea y que se requieren medidas específicas para las que sufren discriminación o desventajas más allá del género, es decir, las mujeres con discapacidad, las mujeres de otras razas, las personas LGBTQ+, las mujeres de las zonas rurales, las migrantes, las refugiadas o solicitantes de asilo, las mujeres jóvenes y las mujeres de edad avanzada.

5.3. Por lo tanto, el Comité recomienda reforzar las medidas de apoyo a la igualdad de género en la actividad económica:

— integrando la perspectiva de género en las iniciativas de desarrollo económico;

<sup>(3)</sup> DO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

<sup>(4)</sup> DO C 367 de 10.10.2018, p. 20.

<sup>(5)</sup> DO C 12 de 15.1.2015, p. 10.

<sup>(6)</sup> DO C 299 de 4.10.2012, p. 24.

- promoviendo la igualdad en el empleo para lograr la igualdad en la independencia económica y la seguridad financiera;
- apoyando iniciativas que aumenten la concienciación sobre la importancia de la independencia económica de las mujeres para reducir la pobreza;
- examinando cómo el trabajo intermitente y los distintos modelos de trabajo pueden ocasionar que las mujeres caigan en la pobreza a lo largo de su vida;
- desarrollando medidas estratégicas dirigidas a grupos vulnerables específicos de mujeres con mayor riesgo de pobreza;
- continuando la reforma de los acuerdos nacionales sobre pensiones incluyendo la dimensión de género como factor de cálculo de los derechos de pensión (por ejemplo, incluyendo la maternidad y otros permisos relacionados con los cuidados en los cálculos de las pensiones);
- abordando la pobreza infantil mediante la inclusión de una perspectiva de género y un enfoque holístico que cree sinergias entre la inclusión social, la igualdad de género y otros ámbitos políticos y con otros instrumentos políticos y financieros, y
- revisando, aprobando y manteniendo políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que aborden las necesidades y esfuerzos de las mujeres pobres.

## 6. Derechos humanos

6.1. La igualdad de género es un principio fundamental, una parte integrante de los derechos humanos y una condición indispensable para que los derechos humanos sean aplicables a todos y para que todos puedan ejercerlos.

6.2. El CESE condena todas las formas de violencia contra las mujeres y alienta a los Estados miembros que aún no han ratificado el Convenio de Estambul a que reconsideren su posición sin demora. Deberían establecerse indicadores a escala de la UE para la recogida de datos comparables sobre la violencia contra las mujeres, ya que ello ayudaría a desarrollar medidas políticas eficaces. Con este objetivo, la experiencia adquirida por algunos países de la UE podría servir de indicación del enfoque que se debe adoptar. Asimismo, el CESE pide a la Comisión que actualice la Recomendación sobre las medidas para luchar eficazmente contra los contenidos ilícitos en línea y el Código de conducta para combatir el delito de incitación al odio en internet, aprobado por la CE y las empresas del sector digital de ámbito mundial, añadiendo el acoso en línea y el acoso a las mujeres a la definición de delito de incitación al odio.

6.3. El Comité lamenta profundamente la actual reacción contra la salud sexual y reproductiva y los derechos afines de las mujeres en Europa, que acarrea graves consecuencias para los derechos humanos de las mujeres y constituye una amenaza general para la universalidad de los derechos humanos. Asimismo, aunque los retrocesos legislativos se han centrado específicamente en el acceso de las mujeres a los servicios de aborto legal en algunos contextos europeos (a pesar de que ha quedado demostrado que una educación sexual completa puede reducir el número de embarazos no deseados en un 50 %), también se han visto afectados otros aspectos de la salud sexual y reproductiva y los derechos afines de las mujeres, como es el caso de los requisitos legales para obtener prescripción médica para anticonceptivos de emergencia. Además, ha entrado en vigor una serie de legislaciones y políticas regresivas con una gran variedad de implicaciones negativas para los derechos de las mujeres, entre las que se incluyen legislaciones que dificultan la educación sexual, evitan la difusión de información sobre la orientación sexual y la identidad de género, incluso con fines educativos, o despenalizan determinadas formas de violencia doméstica.

6.4. El CESE insta a las instituciones de la UE y a la sociedad civil a que trabajen conjuntamente para adoptar sin dilación medidas firmes contra dichas legislaciones. El Comité propone, además, la creación de un fondo jurídico de emergencia a escala de la UE para apoyar a las organizaciones de la sociedad civil que impugnen aquellas legislaciones que violen los derechos de las mujeres.

6.5. El CESE insiste, además, en la importancia de abordar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y, específicamente, las víctimas de violencia, para solicitar reparación cuando se han violado sus derechos, y de garantizar el acceso equitativo a la justicia para todas las mujeres, eliminando los obstáculos económicos, culturales e institucionales (de género) como condición indispensable de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo, el Comité lamenta que no existan aún indicadores para evaluar los logros de los Estados miembros en el ámbito de los derechos humanos de las mujeres y que, por otra parte, se tienda más a juzgar a los hombres de manera no objetiva y a privarlos de los derechos de visita y de paternidad.

## 7. La mujer en el ejercicio del poder y en la toma de decisiones

7.1. A pesar de los avances en los últimos años, la infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas sigue siendo un desafío para la UE y sus Estados miembros. En todos los niveles de la administración, las mujeres solo ocupan un tercio de los puestos de toma de decisiones políticas y un cuarto de los puestos ministeriales de mayor responsabilidad y de responsabilidad media. Las instituciones económicas y financieras, tanto públicas como privadas, siguen teniendo un predominio casi totalmente masculino.

7.2. El CESE lamenta que, a pesar de las continuas peticiones procedentes de toda la Unión Europea y del propio Comité <sup>(7)</sup>, no se vaya a alcanzar en 2020 el umbral del 40 % de mujeres en los consejos de administración de las empresas. Observa que el debate relativo a la Directiva sobre la presencia de la mujer en los consejos de administración sigue estando en la agenda de la Presidencia rumana del Consejo de la UE con el objetivo de aumentar la participación femenina en los órganos de toma de decisiones. Pide al Consejo que prosiga sus esfuerzos y continúe el debate sobre la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración. Asimismo, el Comité pide a la industria que asuma un papel de liderazgo y aumente significativamente la participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad de la toma de decisiones.

7.3. El Comité vuelve a recomendar <sup>(8)</sup> que se tomen en consideración estrategias e instrumentos eficaces (por ejemplo, medidas legales, presupuestarias y voluntarias, cuotas de género) para romper el techo de cristal y lograr un equilibrio de género en los cargos elegidos y designados de las principales estructuras políticas. Abordar y atajar las normas de género, las actitudes y los estereotipos que obstaculizan la representación equitativa de las mujeres en los puestos de toma de decisiones del ámbito político, económico y social es ahora más importante que nunca.

7.4. El CESE recomienda que la Comisión lidere una iniciativa destinada a impulsar una mayor participación femenina en la política y a votar por candidatas cualificadas mediante la adopción de medidas que permitan invertir en sus cualificaciones, sus recursos y sus redes de tutoría.

7.5. El CESE acoge con satisfacción el objetivo fijado por el presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker, de garantizar que, al final del actual mandato, al menos el 40 % de los directivos de nivel medio y alto de esta institución sean mujeres y, en este sentido, reconoce que, dado que el CESE es un organismo de la UE que representa a la sociedad civil y actúa de puente entre la sociedad y las instituciones de la UE, no es aceptable que solo el 30 % de sus miembros sean mujeres. Por tanto, el Comité pide al Consejo que revise sus directrices sobre el nombramiento de los miembros del CESE para tener en cuenta la evolución económica, social y demográfica en la Unión, tal como se dispone en el artículo 300, apartado 5, del TFUE. El Comité procurará asegurar la igualdad de género en sus actividades.

7.6. En su recién aprobado Reglamento interno, el CESE se compromete a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de género y no discriminación en todas sus políticas. A tal fin, el CESE adoptará una política de lucha contra el acoso y creará un grupo de seguimiento (*follow-up group*) para integrar la igualdad de género en todo su trabajo, y en particular en sus dictámenes.

## 8. Medios de comunicación

8.1. Los medios de comunicación desempeñan un papel esencial en la configuración de opiniones, actitudes y prejuicios de la sociedad. Las mujeres son productoras y consumidoras, así como parte del contenido de los medios de comunicación, aunque dicho contenido no siempre es sensible a la perspectiva de género y puede presentar imágenes degradantes de las mujeres y perpetuar los roles, los estereotipos y las normas de género. El aumento de las tecnologías digitales y de las nuevas formas de comunicación ha complicado aún más la relación entre los roles femeninos en los medios de comunicación y el modo en que los productores, consumidores y el contenido se identifican con ellas.

8.2. Aunque el empleo de las mujeres en los medios de comunicación en la UE ha aumentado hasta casi la mitad del personal (44 %) y las mujeres representan la mayoría de los graduados en periodismo y ciencias de la información (68 %), en las organizaciones de medios de comunicación las mujeres ocupan, sobre todo, puestos con influencia limitada sobre el contenido y la estrategia de las organizaciones.

8.3. Para mejorar la igualdad de género en el sector de los medios de comunicación, es crucial abordar el techo de cristal, aumentar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad en la toma de decisiones y complementar las medidas voluntarias adoptadas por las organizaciones de medios de comunicación con medidas políticas que apoyen la transformación del sector y de sus contenidos. Es especialmente importante comenzar a reconocer las consecuencias de los estereotipos de género producidos por los contenidos mediáticos, así como evaluar el modo en que hombres y mujeres están representados en los medios de comunicación.

<sup>(7)</sup> DO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

<sup>(8)</sup> DO C 262 de 25.7.2018, p. 101.

8.4. La industria publicitaria todavía está lidiando con el reto de retratar a las mujeres y los hombres de forma proporcional y realista. Las mujeres y los hombres siguen estando representados de manera anticuada e inaceptable, a pesar de que los estereotipos de género se presentan ahora de una manera más sutil. El CESE considera que ha llegado la hora de acabar con las percepciones anacrónicas y de que la industria asuma un papel de liderazgo para garantizar que la publicidad tenga un impacto más positivo que negativo en términos de representación y promoción de la igualdad de género en la sociedad, especialmente en lo que se refiere a los estereotipos de género en la promoción comercial dirigida a la infancia.

Bruselas, 15 de mayo de 2019.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Luca JAHIER

---