

Plano **Político**

# LAS MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO

ES

**Día Internacional de la Mujer**  
8 de marzo de 2018



Salvo que se indique lo contrario:

■ mujeres    ■ hombres

#### Fuentes de los datos estadísticos:

- ▶ El Parlamento Europeo y sus órganos: [www.europarl.eu](http://www.europarl.eu), a 5 de enero de 2018, salvo que se indique lo contrario
- ▶ Fotografías: Parlamento Europeo

#### Una iniciativa de la Unidad de Igualdad y Diversidad - DG de Personal

Dirección del comité editorial:

Alberto Rossetti (jefe de la Unidad de Igualdad y Diversidad)

Petra Metzmeier-Weiss

#### Parlamento Europeo, Edificio GEOS

22-24, rue Edward Steichen, L-2540 Luxembourg

Teléfono: +352 4300 24397

Correo electrónico: [egaliteetdiversite@ep.europa.eu](mailto:egaliteetdiversite@ep.europa.eu)

Intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

*Cláusula de exención de responsabilidad:*

*Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento Europeo.*

## ÍNDICE

- 4 Entrevista con Dimitrios Papadimoulis, vicepresidente del Parlamento Europeo
- 5 Los diputados
- 6 Representación de las mujeres en el Parlamento Europeo y en los Parlamentos nacionales por Estado miembro
- 7 La Mesa
- 8 Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad
- 10 Grupos Políticos
- 11 Comisiones parlamentarias
- 12 Entrevista con la presidenta de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género
- 13 Entrevista con la ponente permanente sobre la integración de la perspectiva de género
- 14 Delegaciones

### El presidente tiene la palabra



Como presidente del Parlamento Europeo, es para mí un orgullo presidir una institución que continúa defendiendo los valores de nuestro Tratado constitutivo, el Tratado de Roma, firmado hace sesenta años y, en concreto, el principio de que los hombres y mujeres deben recibir el mismo trato.

Seis décadas más tarde, tenemos motivos para estar orgullosos del papel de primer orden que las mujeres siguen desempeñando en el Parlamento Europeo en su calidad de responsables de la toma de decisiones, impulsoras del cambio y de su significativa contribución al proyecto europeo. No debemos olvidar que es toda la sociedad la que se beneficia cuando las mujeres participan plenamente en la vida parlamentaria. Por ello es esencial poner de relieve que, en términos de porcentaje en relación con el total de escaños, el Parlamento Europeo cuenta con más diputadas que la gran mayoría de los Parlamentos nacionales del conjunto de la Unión. Del mismo modo, en lo que respecta al personal, el porcentaje de mujeres asciende al 59,4% y el de los hombres al 40,6%.

Esta sólida base permite al Parlamento Europeo hablar con firmeza sobre la igualdad de género. Esto se consigue no solo apoyando los principios rectores de nuestra Unión en los Estados miembros sino, también, mediante la sensibilización y la protección de los derechos de las mujeres y niñas en toda la Unión.

En 2017, el Parlamento Europeo hizo un llamamiento en favor de la plena ratificación del Convenio de Estambul por la totalidad de los Estados miembros. Los diputados entablaron un diálogo con distintos Estados sobre sus inquietudes en relación con dicho Convenio a fin de impulsar su rápida ratificación y respaldar una adopción más amplia en el seno del Consejo. Por otra parte, el Parlamento está colaborando con distintos Estados miembros de cara a la correcta aplicación del Convenio, también en lo que se refiere a los recursos financieros y humanos necesarios para prevenir la violencia de género. La lucha contra la violencia contra las mujeres reviste la máxima importancia para nuestra institución y las medidas que adoptamos son una muestra clara de nuestro compromiso con los derechos de la mujer así como de nuestra capacidad de hacer una contribución positiva a la vida cotidiana de nuestros ciudadanos. Esta es la razón por la que impuse sanciones de una intensidad sin precedentes a un diputado que dio muestras de desprecio a nuestros valores más fundamentales durante un debate en el Pleno. No toleraré nunca ningún comportamiento que se oponga a la dignidad de la mujer.

En este contexto, tras un apasionado debate de actualidad celebrado en octubre, el Parlamento adoptó por gran mayoría una resolución en la que se condena el acoso sexual. El Parlamento Europeo practica una política de tolerancia cero a este respecto y estoy decidido a luchar decididamente contra este fenómeno apoyando, en particular, a nuestro Comité Consultivo sobre el Acoso, presidido por Elisabeth Morin-Chartier.

No podemos darnos por satisfechos ya que todavía hay mucho que hacer. El Día Internacional de la Mujer pone de relieve las cuestiones en torno a la igualdad de género, pero no debemos olvidar que todos los 365 días del año son días de la mujer: la lucha por sus derechos continúa durante todo el año y todos nosotros debemos comprometernos con la igualdad si queremos tener éxito.

Los debates que celebramos, la legislación que aprobamos y el trabajo de nuestras delegaciones tienen eco a escala mundial. Por ello, es fundamental que continuemos haciendo hincapié en la importancia de la igualdad de género como un valor real y como reflejo del tipo de sociedad en la que queremos vivir: los derechos de la mujer son derechos humanos.

*Antonio Tajani*

Antonio Tajani



## ENTREVISTA CON DIMITRIOS PAPANIMOU

Vicepresidente del Parlamento Europeo

### ***¿Cómo ve su papel de vicepresidente responsable de la igualdad de género y diversidad y presidente del Grupo de Alto Nivel de la Mesa al respecto?***

Tengo el placer y el honor de orientar las políticas del Parlamento en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad. La igualdad de acceso a las oportunidades y la no discriminación forman parte de los valores del Parlamento Europeo, tanto como organización política como en su condición de empleador, y nos esforzamos por estar en la vanguardia de los esfuerzos para abordar los cambios conceptuales y de comportamiento necesarios para lograr la plena igualdad.

En el Día Internacional de la Mujer 2018 debemos reflexionar sobre los avances que hemos realizado y los retos que todavía debemos afrontar. Este Día tiene por objeto sensibilizar con respecto a la discriminación, poner de relieve a las partes involucradas y expresar nuestro compromiso con la igualdad. Es para mí un orgullo reforzar nuestros valores democráticos mediante la promoción de la justicia, la equidad y la igualdad en el seno del Parlamento Europeo.

### ***En su opinión, ¿cuál ha sido el principal éxito en 2017?***

A principios de 2017 presenté, en nombre del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, un informe sobre la igualdad de género en la Secretaría General del Parlamento Europeo, situación y perspectivas 2017-2019, que la Mesa aprobó por unanimidad en enero de 2017, y, desde entonces, hemos elaborado una hoja de ruta para aplicar las recomendaciones de dicho informe.

Esta hoja de ruta establece un calendario de tres años (2017-2019), con una serie de acciones cuantificables para cada uno de ellos, y nos brinda un marco concreto para alcanzar nuestros objetivos. Nuestras políticas de fomento del desarrollo de la carrera profesional de las mujeres (incluida la formación profesional y el acceso a las labores de gestión), de concienciación, de seguimiento del equilibrio de género, y en materia de adopción de medidas en relación con un mayor equilibrio entre la vida familiar y laboral se desarrollan cada año. Por lo tanto, podemos continuar avanzando hacia el equilibrio de género en la Secretaría General del Parlamento Europeo.

### ***¿En qué ámbitos considera usted que es necesario seguir avanzando?***

Aunque es evidente que estamos avanzando, creo que un mayor grado de innovación podría ayudarnos a alcanzar la plena igualdad en el empleo. Por ello, en la actualidad estamos consultando a las administraciones de los Parlamentos nacionales. El objeto del cuestionario de doce preguntas que les hemos enviado es recabar información sobre sus mejores prácticas en cinco ámbitos clave: los procesos de contratación, los prejuicios inconscientes y los estereotipos de género, la cultura organizativa, el equilibrio entre vida laboral y vida privada y cuestiones de carácter general relacionadas con la igualdad.

Por otra parte, en su reunión de noviembre el Grupo de Alto Nivel escuchó a distintos representantes del sector privado para recabar información sobre las iniciativas del sector privado llevadas a cabo a escala mundial que se han saldado con éxito. Confiamos en que esta información y conocimientos complementarios nos ayuden a desarrollar nuestro enfoque en materia de igualdad de género.

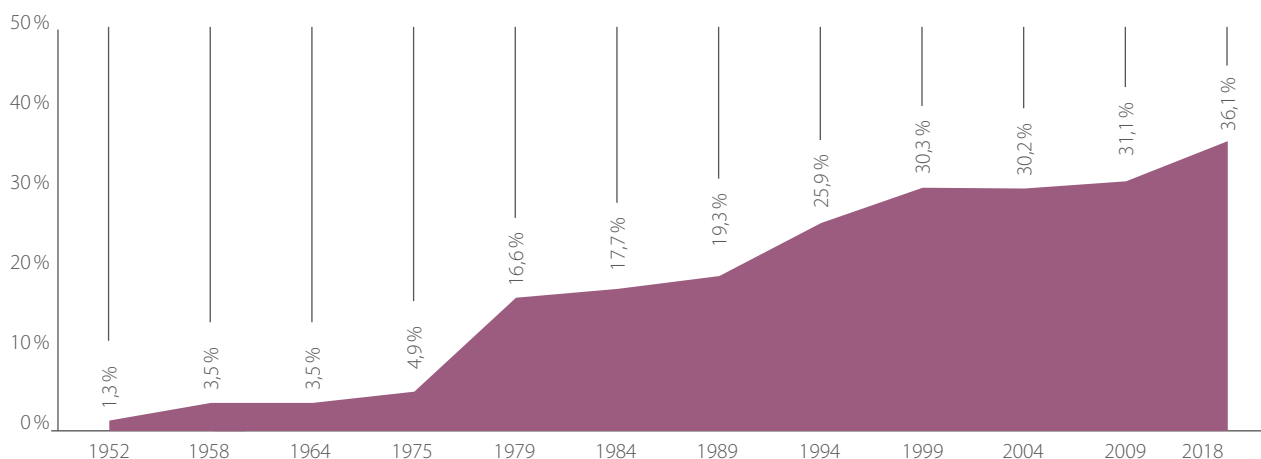
Acabar con la discriminación por razón de género es una tarea a largo plazo que conllevará cambios de actitud de gran importancia. La igualdad de género nos afecta a todos, hombres y mujeres, y me enorgullece que el Parlamento Europeo siga adoptando medidas constructivas en aras de la igualdad, la equidad y la justicia social.

## LOS DIPUTADOS

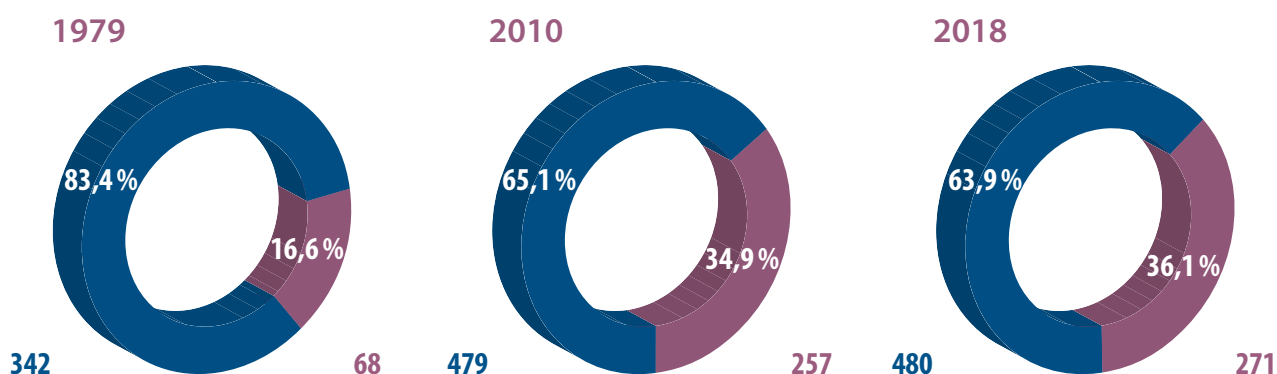
El porcentaje de diputadas al Parlamento Europeo es del 36,1% y ha aumentado ligeramente desde las elecciones de 2014, cuando alcanzó el 35,8%. El incremento de la representación de las mujeres en el Parlamento Europeo aumenta el nivel de representación democrática de los ciudadanos de la Unión y contribuye a que el Parlamento incorpore mejor la dimensión de género ya sea en la legislación y las políticas que afectan a la Unión en su conjunto como en sus propias estructuras y órganos internos, incluida la Secretaría General.

Por otra parte, también se han registrado cambios en relación con el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad entre la séptima y la octava legislaturas: el número de vicepresidentas ha pasado de tres, durante la legislatura anterior, a cinco en la actualidad, de un total de catorce. Durante la séptima legislatura fueron ocho las mujeres que presidieron una comisión o subcomisión; en la actualidad son doce de un total de 24.

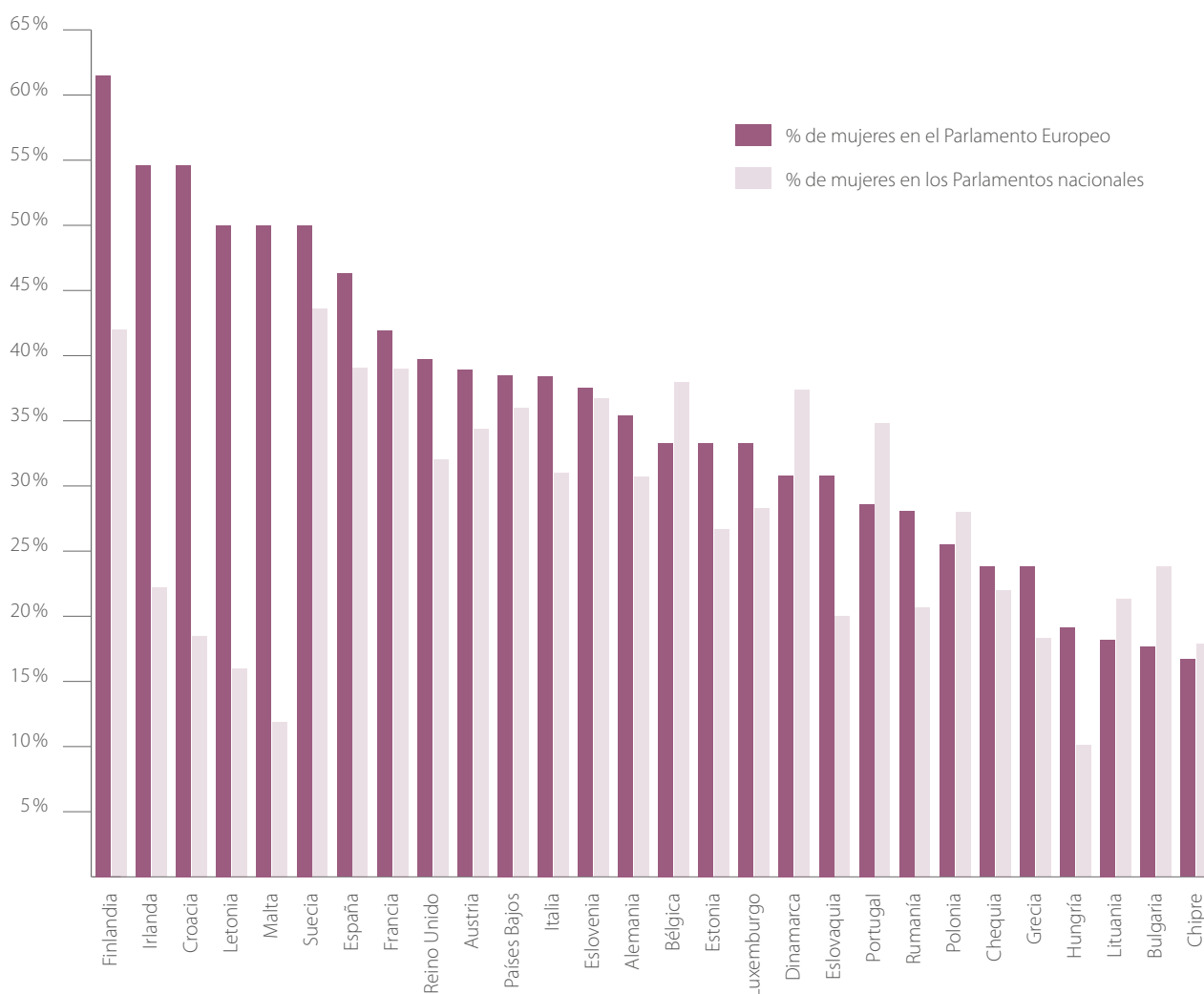
### Diputadas al Parlamento Europeo entre 1952-2018



### Diputados al Parlamento Europeo



## REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO Y EN LOS PARLAMENTOS NACIONALES POR ESTADO MIEMBRO<sup>1</sup>



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, por no decir que constituye un derecho fundamental.

Finlandia, Irlanda y Croacia cuentan con más diputadas que diputados al Parlamento Europeo, mientras que Malta, Letonia y Suecia tienen el mismo número de diputadas y de diputados al Parlamento Europeo. En la actualidad, el porcentaje de mujeres que ocupan escaños en el Parlamento Europeo es superior al de los Parlamentos nacionales salvo en Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Lituania, Polonia y Portugal.

El porcentaje de diputadas al Parlamento Europeo en el cuarto año de su octava legislatura es del 36,1%, de modo que la representación femenina en el Parlamento Europeo se sitúa casi 12,5 puntos por encima de la media mundial referida a los Parlamentos nacionales, que en la actualidad asciende a 23,6%.<sup>2</sup>

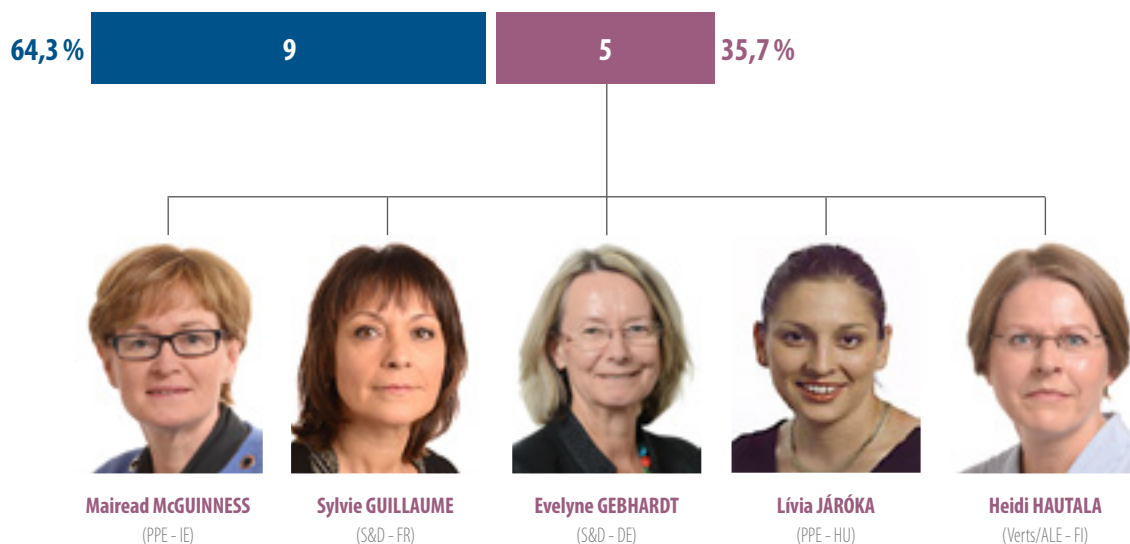
1 Los datos sobre los Parlamentos nacionales se basan en el número de mujeres elegidas a las cámaras bajas. Fuente: [www.ipu.org](http://www.ipu.org) a 1 de diciembre de 2017.

2 Los datos se basan en el número de mujeres elegidas a las cámaras bajas. Fuente: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm> a 1 de diciembre de 2017.

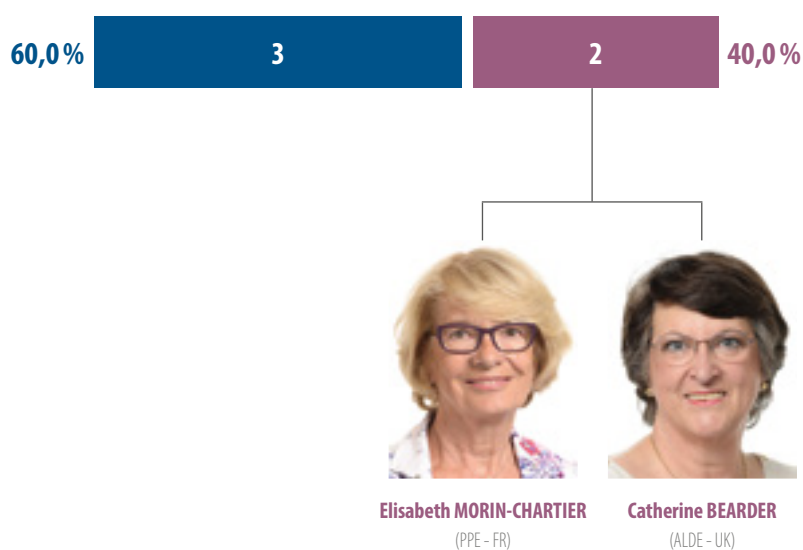
## LA MESA

La Mesa está compuesta por el presidente y los catorce vicepresidentes del Parlamento, así como por los cinco cuestores, en calidad de observadores, y es elegida por el Pleno por un período renovable de dos años y medio. La Mesa dirige el funcionamiento interno del Parlamento, incluidas las estimaciones presupuestarias y todas las cuestiones relacionadas con la administración, la organización y el personal.

### 5 vicepresidentas



### 2 cuestoras



## GRUPO DE ALTO NIVEL SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD



### DIMITRIOS PAPADIMOULIS

Presidente  
(GUE/NGL – EL)

El Grupo de Alto Nivel fue creado por la Mesa en 2004 a raíz de la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2003, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo. Este Grupo de Alto Nivel se creó, básicamente, para promover y aplicar la integración de la perspectiva de género en las actividades, estructuras y órganos del Parlamento, así como para promover los valores de igualdad y la no discriminación en la administración del Parlamento. Su tarea prioritaria es la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida laboral, la igualdad de oportunidades en relación con las personas con discapacidad y el fomento de un entorno de trabajo abierto, inclusivo y sin discriminaciones para todas las personas. Con el fin de ampliar sus competencias para que incluyesen la promoción de la diversidad en general, en noviembre de 2007 la Mesa modificó su denominación, que pasó a ser «Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad».

El Grupo de Alto Nivel es un órgano horizontal que coopera estrechamente con otros órganos parlamentarios, en particular la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (Comisión FEMM) y la Conferencia de Presidentes de Comisión y la Conferencia de Presidentes de Delegación. Entre las actividades del Grupo de Alto Nivel que existía anteriormente relacionadas con el género figuraban la creación de una red de diputados al Parlamento Europeo y de miembros del personal de las comisiones y delegaciones interparlamentarias para aplicar la integración de la perspectiva de género; la adopción de una guía para el uso de un lenguaje no sexista en los documentos del Parlamento; y la promoción de la inclusión de los aspectos de igualdad de género en el presupuesto en el seno del Parlamento.

Dimitrios Papadimoulis, vicepresidente responsable de la igualdad de género y diversidad, preside el Grupo de Alto Nivel. En la actualidad, sus miembros son los siguientes:



**Evelynne GEBHARDT**  
(S&D - DE)



**Lívia JÁRÓKA**  
(PPE - HU)



**Heidi HAUTALA**  
(Verts/ALE - FI)



**Catherine BEARDER**  
(ALDE - UK)

Además, sus invitados permanentes son:



**Cecilia WIKSTRÖM**  
(ALDE - SV)



**Rebecca HARMS**  
(Verts/ALE - DE)



**Vilija BLINKEVIČIŪTĖ**  
(S&D - LT)



**Angelika MLINAR**  
(ALDE - AT)

En enero de 2017, la Mesa aprobó el informe del Grupo de Alto Nivel sobre la igualdad de género en la Secretaría General del Parlamento Europeo, situación actual y perspectivas para 2017-2019, y la hoja de ruta que lo acompaña, elaborada para aplicar las recomendaciones recogidas en dicho informe. Esta hoja de ruta, elaborada sobre la base del plan de acción vigente del Grupo de Alto Nivel, aborda la cuestión del equilibrio de género en la Secretaría General del Parlamento Europeo durante el período

2017-2019 y, a través de ella, el Grupo de Alto Nivel ha decidido abordar esta cuestión velando por una mayor representación de las mujeres en los puestos de gestión, objetivo que debe lograrse a través de una serie de medidas concretas que deberán aplicarse en un período de tiempo concreto y no mediante una declaración de principios. Además, refleja el reconocimiento por parte del Grupo de Alto Nivel de la importancia de un enfoque a largo plazo para crear un entorno de trabajo más inclusivo.

El calendario concreto de la hoja de ruta fija un marco concreto para la adopción de medidas en cinco ámbitos clave: el proceso de contratación de personal de dirección, la formación profesional, las medidas de sensibilización, el equilibrio entre vida profesional y vida privada, y el seguimiento estadístico. Al perfilar acciones concretas en cada uno de estos ámbitos para los años 2017, 2018 y 2019, la hoja de ruta permite a la Secretaría General del Parlamento Europeo acercarse a los objetivos en materia de equilibrio de género establecidos en el Informe Papadimoulis.

Todas las medidas previstas en la hoja de ruta para 2017 se han aplicado con éxito. Pueden citarse, a título de ejemplo, un seminario celebrado el Día Internacional de la Mujer 2017 sobre estilos de comunicación y negociación específicos en materia de género, un taller destinado a los servicios de recursos humanos sobre la integración de la perspectiva de género en la redacción de los anuncios de puestos vacantes y una actualización estadística de la situación de la igualdad de género en el Parlamento Europeo a 30 de junio de 2017. Se espera que estas medidas redunden en una mejora del acceso a las oportunidades por parte de las mujeres en el Parlamento y en un refuerzo de la concienciación en relación con las cuestiones de género.

La publicación de datos estadísticos pertinentes sobre la igualdad de género, tanto en el Observatorio del Grupo de Alto Nivel de junio de 2017 como en el informe, facilita el seguimiento de los avances que se están realizando. En efecto, todas las medidas mencionadas en el informe y la hoja de ruta que le acompaña han de ser objeto de un control por parte del Grupo de Alto Nivel para garantizar una aplicación eficaz. Los datos estadísticos correspondientes al mes de junio ponían de manifiesto la necesidad de seguir realizando progresos para alcanzar los objetivos relativos a la representación de las mujeres en puestos de dirección fijados en el informe Papadimoulis y aprobados por la Mesa, motivo por el que el Grupo de Alto Nivel consideró que sería útil consultar a empresas privadas y a las administraciones de los Parlamentos nacionales de los Estados miembros sobre sus mejores prácticas.

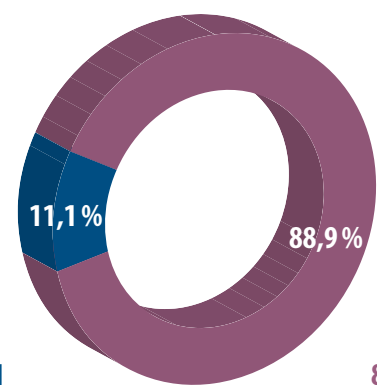
A este fin, se envió a los Parlamentos nacionales de los Estados miembros un cuestionario en el que se solicitaba información sobre sus acciones innovadoras y las mejores prácticas recomendadas en el ámbito de la igualdad de género. El cuestionario, que consta de doce preguntas, está dividido en cinco ámbitos diferentes, a saber: proceso de contratación, prejuicios inconscientes, cultura organizativa, equilibrio entre vida laboral y vida privada y cuestiones generales. Las preguntas se refieren a una serie de ámbitos en los que las mejores prácticas de las administraciones de los Parlamentos nacionales pueden repercutir positivamente en el trabajo sobre la igualdad de género en la Secretaría del Parlamento, ofreciendo experiencias complementarias especializadas, sugiriendo mejores métodos de ejecución, o incluso proponiendo nuevas medidas.

Hemos recibido un cierto número de respuestas interesantes de los Parlamentos nacionales. Algunas medidas actualmente en vigor en varios Estados miembros prevén modalidades de trabajo flexibles y planes aprobados por el Parlamento para luchar contra la desigualdad y tener en cuenta la perspectiva de género en los anuncios de puestos vacantes. Por lo que se refiere a las recomendaciones, se preconizaba la transparencia en el proceso de contratación, la solidez en la recogida de datos y la aplicación de prácticas de discriminación positiva.

Además, en su reunión de noviembre del 2017 el Grupo de Alto Nivel recabó información sobre las iniciativas llevadas a cabo a nivel mundial y que habían sido un éxito en el sector privado. Representantes de Google, IKEA, Telefónica, Daimler y la Universidad de Viena compartieron sus acciones y sus experiencias, así como recomendaciones con el Grupo. En el transcurso de esta audiencia se hizo hincapié en la importancia de disponer de un entorno de trabajo seguro para las mujeres, de luchar contra los estereotipos y los prejuicios de género y de implicar a los hombres en la lucha en favor de la igualdad de género. Estas empresas que son punteras en la promoción de la igualdad entre los géneros constituyen una fuente de inspiración que nos ayudará a diseñar medidas que garanticen en última instancia un cambio de cultura a escala mundial.

Para 2018, nuestra próxima tarea es analizar cómo la información obtenida a partir de las consultas al sector privado y a las administraciones públicas puede transponerse a la vida de la Secretaría General para seguir progresando en el ámbito de la igualdad de género en el trabajo.

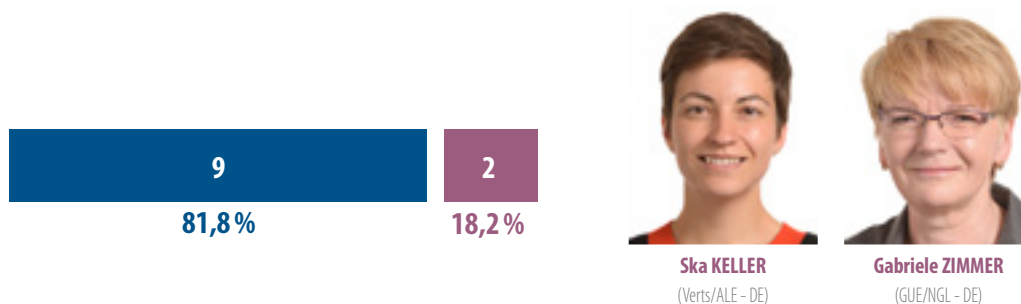
La administración del Parlamento ha realizado importantes progresos en la promoción de la igualdad de género, pero todavía queda mucho por hacer. Ahora es necesario cambiar la perspectiva: nuestro objetivo es una evolución cultural o, dicho de forma más radical todavía, una revolución cultural.



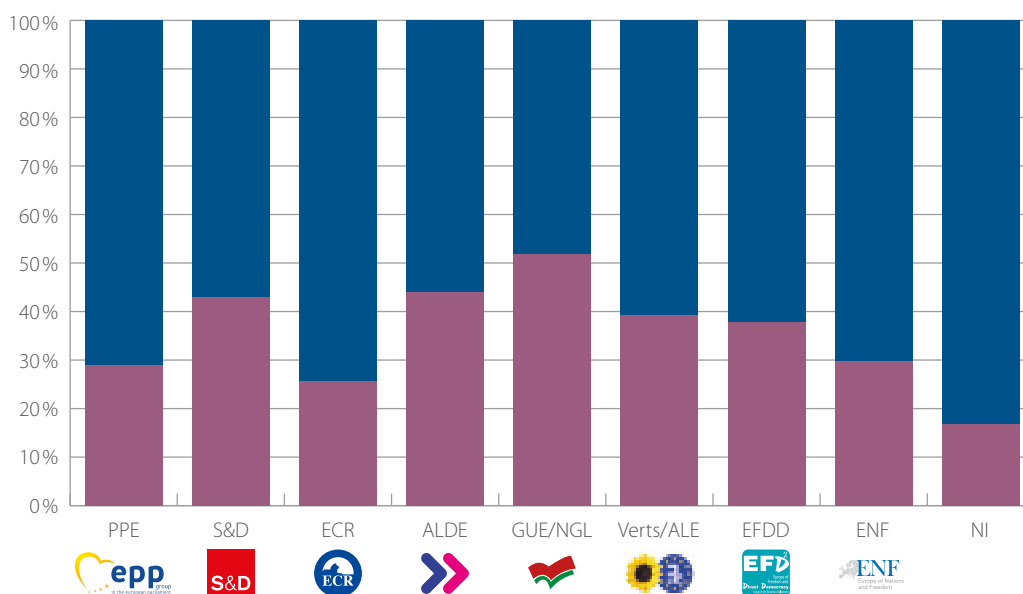
## GRUPOS POLÍTICOS









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 ocho grupos políticos, dirigidos por un presidente (o dos copresidentes). El Grupo Confederal de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica está presidido por una mujer, Gabriele Zimmer. El Grupo de los Verdes/Alianza Libre Europea está copresidido por una mujer, Ska Keller. Los diputados que no pertenecen a ningún grupo político disponen de una secretaría y se agrupan en los «No inscritos».

### Presidentas y copresidentas de los grupos políticos



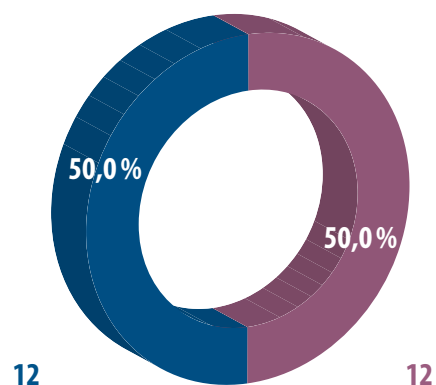
### Distribución hombres/mujeres en los grupos políticos



	PPE	Grupo del Partido Popular Europeo (Demócrata-Cristianos)
	S&D	Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo
	ECR	Grupo de los Conservadores y Reformistas Europeos
	ALDE	Grupo de la Alianza de los Demócratas y Liberales por Europa
	GUE/NGL	Grupo Confederal de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica
	Verts/ALE	Grupo de los Verdes/Alianza Libre Europea
	EFDD	Grupo Europa de la Libertad y de la Democracia Directa
	ENF	Grupo Europa de las Naciones y de las Libertades
	NI	No inscritos

## COMISIONES PARLAMENTARIAS

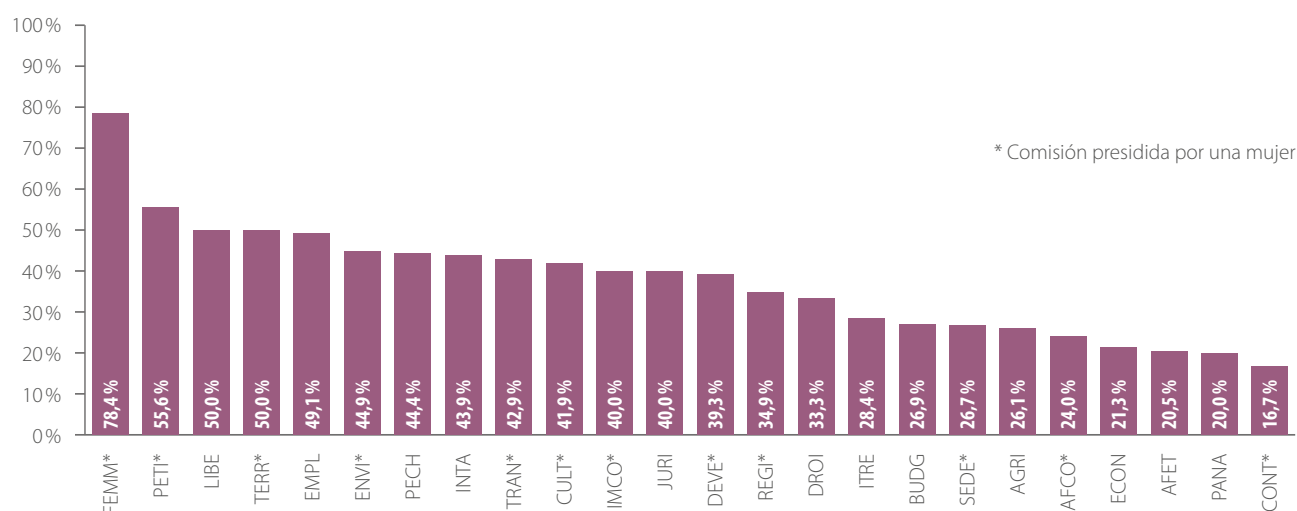
En enero de 2018 había 20 comisiones permanentes, dos subcomisiones, una comisión especial y una comisión de investigación. Las comisiones preparan la sesión plenaria del Parlamento mediante la elaboración de informes sobre las propuestas legislativas y la adopción de los informes de iniciativa. Los presidentes de comisión coordinan el trabajo de las comisiones en la Conferencia de Presidentes de Comisión. En la actualidad, doce de las veinticuatro comisiones están presididas por mujeres.



### Conferencia de Presidentes de Comisión: 12 presidentas de comisión

					
<b>Linda McAVAN</b> (S&D - UK) Desarrollo (DEVE)	<b>Ingeborg GRÄSSLE</b> (PPE - DE) Control Presupuestario (CONT)	<b>Adina-Ioana VĂLEAN</b> (PPE - RO) Medio Ambiente, Salud Pública y Seguridad Alimentaria (ENVI)	<b>Anneleen VAN BOSSUYT</b> (ECR - BE) Mercado Interior y Protección del Consumidor (IMCO)	<b>Karima DELLI</b> (Verts/ALE - FR) Transportes y Turismo (TRAN)	<b>Iskra MIHAYLOVA</b> (ALDE - BG) Desarrollo Regional (REGI)
					
<b>Petra KAMMEREVERT</b> (S&D - DE) Cultura y Educación (CULT)	<b>Danuta Maria HÜBNER</b> (PPE - PL) Asuntos Constitucionales (AFCO)	<b>Vilija BLINKEVIČIŪTĖ</b> (S&D - LT) Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM)	<b>Cecilia WIKSTRÖM</b> (ALDE - SV) Peticiónes (PETI)	<b>Anna Elżbieta FOTYGA</b> (ECR - PL) Subcomisión de Seguridad y Defensa (SEDE)	<b>Nathalie GRIESBECK</b> (ALDE - FR) Comisión Especial sobre Terrorismo (TERR)

### Mujeres en las comisiones parlamentarias



## COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO



### ENTREVISTA CON VILIJĄ BLINKEVIČIŪTĖ

Presidenta  
(S&D - LT)

#### **¿Cuál es la misión de la Comisión FEMM?**

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) es la comisión parlamentaria encargada del seguimiento y la legislación sobre los expedientes relacionados con los derechos de la mujer, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de toda forma de violencia y discriminación por motivos de sexo.

Las competencias de la comisión engloban los aspectos siguientes: la definición y el fomento, así como la protección de los derechos de la mujer en la Unión; el fomento de los derechos de la mujer en países terceros; la política de igualdad de oportunidades; la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género; la aplicación y el desarrollo de la integración de la igualdad de género; el seguimiento y la aplicación de los acuerdos y convenios internacionales relacionados con los derechos de la mujer; la política de información sobre cuestiones relacionadas con la mujer.

#### **¿Cuáles fueron los principales logros de la Comisión FEMM en 2017?**

En 2017, la Comisión FEMM aprobó informes sobre un amplio abanico de temas, como por ejemplo los fondos de la Unión destinados a la igualdad de género, las mujeres y su papel en las zonas rurales, el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado, la brecha de género en las pensiones y la justicia climática.

La comisión siguió trabajando intensamente sobre un tema que ha ocupado su agenda durante varios años, a saber la adhesión de la Unión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La comisión acogió con satisfacción la firma de la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul el 13 de junio de 2017 y formuló recomendaciones sobre el ámbito de la adhesión de la Unión y de la aplicación del Convenio.

En febrero de 2017, una delegación de la Comisión FEMM se desplazó a Malta para participar en una conferencia de la Presidencia maltesa del Consejo sobre la violencia contra las mujeres. Otras dos delegaciones examinaron la situación de las mujeres en Polonia y Portugal, respectivamente.

#### **De cara a 2018, ¿cuáles son los principales objetivos que desea o considera necesario abordar?**

El programa de actividades de la Comisión FEMM para 2018 se centra en varias cuestiones clave. La comisión va a proseguir su trabajo sobre las medidas destinadas a lograr el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, lo que conlleva medidas legislativas y no legislativas en ámbitos que incluyen los permisos por maternidad, paternidad y parental, así como el permiso por cuidados.

Siguiendo la tradición de celebrar el Día Internacional de la Mujer con una reunión interparlamentaria de comisiones, diputados al Parlamento Europeo y a los Parlamentos nacionales se reunirán el 8 de marzo de 2018 para debatir sobre el tema «El empoderamiento de las mujeres y las niñas en las TIC y los medios de comunicación: claves para el futuro». Este es también el tema de examen del 62.º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, al que la Comisión FEMM enviará una delegación de diputados. Este tema será, asimismo, en parte, objeto de un informe de iniciativa de la Comisión FEMM a comienzos de 2018 sobre «la igualdad de género en los medios de comunicación en la Unión».

La Comisión FEMM también va a abordar la igualdad de género en una serie de ámbitos, en particular las políticas fiscales, el acoso moral, la situación y los derechos de las mujeres con discapacidad, la estrategia de la Unión contra los cánceres femeninos y el acoso sexual en el lugar de trabajo, los espacios públicos y la vida política en la Unión.

Por lo que se refiere a la dimensión externa, la comisión se va a ocupar, en particular, de los acuerdos comerciales de la Unión y del Plan de Acción de la Unión en materia de género 2016-2020. Asimismo, algunos miembros de la comisión se desplazarán a Hungría, Rumanía y Suecia para examinar la situación de las mujeres en esos países.

<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=ES&body=FEMM>



## ENTREVISTA CON ANGELIKA MLINAR

Ponente permanente sobre la integración de la perspectiva de género  
(ALDE - AT)

### ***¿Hay alguna novedad en cuanto a los progresos y el seguimiento de su informe de 2016 sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo? ¿Se han producido importantes mejoras o sigue habiendo obstáculos?***

En enero de 2017, la Mesa aprobó el informe Papadimoulis sobre «la igualdad de género en la Secretaría General del Parlamento Europeo — Situación actual y perspectivas para 2017-2019». En mi opinión, el informe Papadimoulis y su hoja de ruta representan un importante paso hacia adelante. El último informe de la Mesa sobre la igualdad de género, el informe Kaufman, se aprobó en 2006, aunque sus objetivos relativos a la mejora del equilibrio de género en los niveles de gestión superiores e intermedios no se alcanzaron ni en el plazo fijado de 2009, ni se han alcanzado a día de hoy.

El informe Papadimoulis y su hoja de ruta seguían las recomendaciones sobre la mejora del equilibrio de género incluidas en el informe del Parlamento sobre «la integración de la dimensión de género en los trabajos del Parlamento Europeo», aprobado el 8 de marzo de 2016, del que fui ponente. En mi informe se recordaba que la representación femenina en puestos clave de toma de decisiones del Parlamento en los niveles político y administrativo sigue siendo baja y que, para mejorar la calidad de las decisiones adoptadas, el Parlamento tiene que garantizar un reparto equitativo de los puestos decisorios entre hombres y mujeres. Por esa razón, el Parlamento pidió que se adoptasen medidas eficaces, correctoras y de mayor calado para conseguir estos objetivos de igualdad de género en el plazo más breve posible. Todas estas preocupaciones se incluyeron en el informe Papadimoulis.

La iniciativa del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad del Parlamento Europeo de organizar una audiencia en noviembre de 2017 sobre «Buenas prácticas y acciones innovadoras para promover la igualdad de género en la Secretaría del Parlamento» fue otra muestra clara del aumento de la concienciación sobre la importancia de promover la igualdad de género en la Secretaría del Parlamento.

La resolución del Parlamento Europeo aprobada en octubre de 2017 sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea ponía de manifiesto cómo la desigualdad se manifiesta de múltiples formas. La respuesta del Parlamento, tanto a nivel político como administrativo, mostraba claramente que nuestra institución es capaz de adaptarse y responder a desafíos de diferente naturaleza.

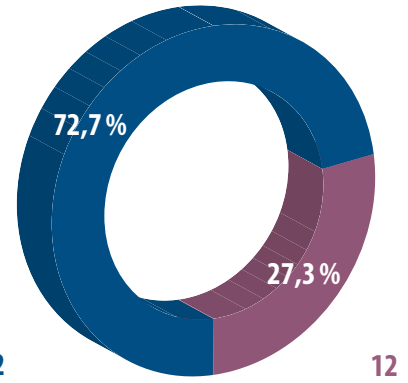
Las demás instituciones de la Unión también están siguiendo esta tendencia. Espero que en el futuro se refuerce la cooperación interinstitucional, ya que nos enfrentamos a unos retos similares, a los que podemos hacer frente juntas con mayor eficacia.

Hasta ahora solo he hablado de la representación de género, pero la integración de la perspectiva de género también exige que ello se lleve a cabo en las diferentes políticas. Ambas dimensiones (la representación de género y un contenido que tenga en cuenta la perspectiva de género) deben tenerse en cuenta en todas las fases del proceso de elaboración de políticas.

Así, al tiempo que valoro muy positivamente las medidas que ha tomado el Parlamento para mejorar la representación de género en su Secretaría, deseo destacar que necesitamos también un cambio de mentalidad en el ámbito político para integrar efectivamente la perspectiva de género en las políticas del Parlamento. Pronto voy a presentar el segundo informe sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo para esta legislatura. Este seguimiento será extremadamente importante para evaluar los progresos realizados, asimismo, en la esfera de la toma de decisiones. Estoy a la espera de trabajar con mis colegas responsables de la integración de la perspectiva de género en cada comisión, con el fin de presentar un texto que contenga propuestas concretas que permitan conseguir resultados concretos. Estoy firmemente convencida de que el Parlamento Europeo, como empleador y como institución política que representa a los ciudadanos de la Unión, debe poner en práctica los valores que preconiza tomando medidas decisivas en favor de la plena igualdad de género.

## DELEGACIONES

Las delegaciones mantienen y desarrollan los contactos internacionales del Parlamento Europeo. Las actividades de las delegaciones están destinadas a mantener y mejorar el contacto con los Parlamentos de los Estados que son socios tradicionales de la Unión, y que contribuyen a promover en terceros países los valores en los que se basa la Unión. Actualmente existen treinta y nueve delegaciones y cinco asambleas multilaterales. En enero de 2018, diez de las treinta y nueve delegaciones y dos de las cinco asambleas multilaterales estaban presididas por mujeres. Además, la Conferencia de Presidentes de Delegación (CPD), que es el órgano político del Parlamento Europeo que coordina el trabajo de las 44 delegaciones permanentes de la Cámara, está presidida por un miembro del Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo, Inés Ayala Sender.



### Conferencia de Presidentes de Delegación: 12 presidentas de delegación



**Inés AYALA SENDER**  
(S&D - ES) Magreb y la Unión del Magreb Árabe (DMAG); CDC



**Monica MACOVEI**  
(ECR - RO) Albania (D-AL)



**Constanze KREHL**  
(S&D - DE) Chile (D-CL)



**Teresa JIMÉNEZ-BECERRIL BARRIO**  
(PPE - ES) México (D-MX)



**Michèle ALLIOT-MARIE**  
(PPE - FR) Península arábiga (DARP)



**Sofia SAKORAFÁ**  
(GUE/NGL - EL) América Central (DCAM)



**Iveta GRIGULE-PĒTERSE**  
(ALDE - LV) Kazajistán, Kirguistán, Uzbekistán, Tayikistán, Turkmenistán y Mongolia (DCAS)



**Rebecca HARMS**  
(Verts/ALE - DE) Euronest (DEPA)



**Marisa MATIAS**  
(GUE/NGL - PT) Machrek (DMAS)



**Ulrike MÜLLER**  
(ALDE - DE) Australia y Nueva Zelanda (DANZ)

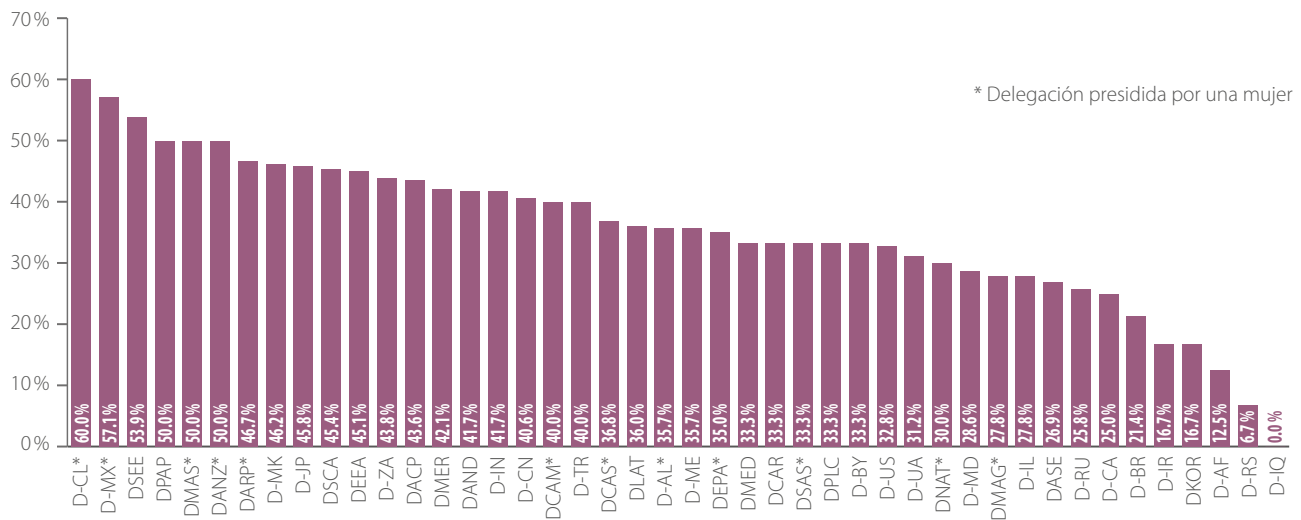


**Eva KAILI**  
(S&D - EL) Asamblea Parlamentaria de la OTAN (DNAT)



**Jean LAMBERT**  
(Verts/ALE - UK) Asia meridional (DSAS)

### Mujeres en las delegaciones parlamentarias



Nivel **Administrativo**

# LAS MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO

ES

**Día Internacional de la Mujer**  
8 de marzo de 2018



Salvo que se indique lo contrario:

■ mujeres    ■ hombres

**Fuentes de los datos estadísticos:**

- ▶ Administración del Parlamento Europeo: Streamline, a 5 de enero de 2018, salvo que se indique lo contrario
- ▶ Fotografías: Parlamento Europeo

**Una iniciativa de la Unidad de Igualdad y Diversidad - DG de Personal**

Dirección del comité editorial:

Alberto Rossetti (jefe de la Unidad de Igualdad y Diversidad)

Petra Metzmeier-Weiss

**Parlamento Europeo, Edificio GEOS**

22-24, rue Edward Steichen, L-2540 Luxembourg

Teléfono: +352 4300 24397

Correo electrónico: [egaliteetdiversite@ep.europa.eu](mailto:egaliteetdiversite@ep.europa.eu)

Intranet: <https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity/gender-equality.html>

*Cláusula de exención de responsabilidad:*

*Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento Europeo.*

## ÍNDICE

- 4 Entrevistas con Kristian Knudsen (director general en funciones de la DG PERS), Erika Landi (directora de la Dirección de Servicios Sociales y Apoyo a los Recursos Humanos, DG PERS)
- 5 Entrevistas con Leena Maria Linnus (directora general de la DG INLO) y Agnieszka Walter-Drop (directora general de la DG INTE\*)
- 6 Secretaría General del Parlamento Europeo — Organigrama
- 7 Mujeres en puestos de gestión: estadísticas
- 9 Secretaría General del PE, secretarías de los grupos políticos y asistentes parlamentarios acreditados: estadísticas
- 11 Conciliación entre la vida profesional y la vida privada: estadísticas
- 13 Órganos que promueven la igualdad de género

### El secretario general tiene la palabra



La igualdad de género en la Secretaría del Parlamento Europeo es importante para mí, y figura en el centro de las políticas que aplicamos. Para el buen funcionamiento del Parlamento, resulta esencial asegurar y promover la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres. Al fomentar el talento de todos los miembros del personal y velar por la diversidad a todos los niveles de la administración, podemos servir mejor a los diputados.

Con esta intención nos esforzamos por mejorar el equilibrio de género en la Secretaría. El informe de enero de 2017 del vicepresidente Papadimoulis sobre la igualdad de género en la administración del Parlamento<sup>1</sup> destacó la necesidad de incrementar la representación de las mujeres en los puestos de gestión intermedios y directivos, así como de revisar al alza los objetivos de la cuota de mujeres en esos puestos. El informe contiene una hoja de ruta y un calendario de acciones que deben ponerse en práctica entre 2017 y 2019, que indican el modo en que han de llevarse a cabo. Me complace observar que el porcentaje de puestos de gestión intermedia ocupados por mujeres en la Secretaría aumentó hasta el 35,6% en 2017.

Para reforzar el compromiso de la Secretaría en la promoción profesional de las mujeres, el año pasado pedí a todos los directores generales que tuvieran en cuenta la perspectiva de género en los procedimientos de designación de nuevos jefes de unidad. En la actualidad, las listas de candidatos preseleccionados para todos los nombramientos de puestos de gestión intermedia deben incluir, en la medida de lo posible, tres candidatos y, al menos, uno de ellos debe proceder del sexo menos representado. Asimismo, recomendé que, en el supuesto de que haya dos candidatas con igualdad de méritos, debe darse prioridad al sexo menos representado. En particular, cuando no se cumplan estos requisitos, me reservo el derecho de cerrar el procedimiento y volver a publicar el puesto. Estoy convencido de que estas medidas nos ayudarán en nuestro camino para lograr los objetivos expuestos en el informe del vicepresidente Papadimoulis.

Por otro lado, hemos intentado mejorar la visibilidad del Grupo de Coordinación sobre Igualdad y Diversidad. A fin de mejorar su visibilidad, decidí que los jefes del servicio de recursos de cada Dirección General fuesen miembros de oficio. Con arreglo a esta nueva configuración, el Grupo trabajará conjuntamente con el Grupo Directivo Inter-DG de Recursos Humanos, a fin de poner en común recursos y lograr sinergias. Esta evolución refleja la importancia concedida a la igualdad de género en la Secretaría General.

A través de nuestros esfuerzos continuos para lograr el equilibrio de género, el Parlamento está reforzando su compromiso con las mujeres que trabajan en la institución, así como con nuestras futuras colegas. Estoy deseando ver cómo nuestro entorno de trabajo evoluciona a medida que reforcemos su participación en la vida parlamentaria.

Klaus Welle

\* Téngase en cuenta que, el 1 de febrero de 2018, la DG INTE cambió de nombre para convertirse en la Dirección General de Logística e Interpretación de Conferencias (DG LINC).

<sup>1</sup> «Igualdad de oportunidades en la Secretaría del Parlamento Europeo — Situación actual y perspectivas de futuro» informe a la atención de la Mesa presentado por Dimitrios Papadimoulis, vicepresidente responsable de igualdad de género (PE595.277/BUR).



## ENTREVISTA CON KRISTIAN KNUDSEN

Director general en funciones de la Dirección General de Personal (DG PERS)

**¿Qué hizo la DG PERS en 2017 para aplicar la política de igualdad de género en la Secretaría General del Parlamento?**

La promoción de la igualdad y la diversidad en nuestra institución es una de las tareas fundamentales de la DG PERS. Trabajamos constantemente con los dirigentes políticos y el personal de gestión del Parlamento para crear un entorno de trabajo inclusivo y motivador con amplias oportunidades de carrera para todos los miembros del personal, con independencia de su sexo. El informe elaborado por el vicepresidente Papadimoulis, y aprobado por la Mesa, ha resultado decisivo para nuestro trabajo a tal efecto.

En 2017, completamos nuestro programa de formación para mujeres con potencial de liderazgo, a fin de alentar a un mayor número de mujeres a presentarse a puestos de gestión intermedia. Organizamos nuestro acto anual con ocasión del Día Internacional de la Mujer, así como talleres para las unidades de Recursos Humanos, sobre la redacción de anuncios de vacantes que tengan en cuenta las cuestiones de género, y cursos de formación periódica sobre los prejuicios inconscientes. En lo que se refiere a la DG PERS, estamos entre las direcciones generales que todavía tienen que progresar para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres a nivel de jefes de unidad, pero me alegro de que durante 2017 aumentara el porcentaje de jefas de unidad a casi el 30% (29,4%), que es el objetivo que el informe Papadimoulis establece para cada dirección general en 2019 (con el 40% para la Secretaría en su conjunto).

**¿Podría hablarnos de los programas de formación que la DG PERS ofrece para promover la igualdad de género?**

La igualdad de género a nivel de puestos de gestión solo puede garantizarse si ambos sexos están igualmente representados entre los posibles candidatos. Esta es nuestra filosofía general sobre la cuestión, y aquí es donde interviene nuestro programa de cursos.

En primer lugar, ofrecemos un programa de gestión del talento para las diferentes categorías de personal. Dentro del mismo figuran programas como «Nuevos talentos», «Gestores potenciales» para los AD o los «AST jefes de equipo». En mi opinión, debemos alcanzar un equilibrio de género entre los participantes en dichas formaciones para aumentar el número de candidatas a puestos de gestión en el futuro. Todavía no lo hemos logrado, pero resulta muy alentador que, entre los participantes, la mayoría de los participantes que fueron nombrados jefes de unidad tras la formación fuesen mujeres. Tal como ya he mencionado, el año pasado concluimos nuestro programa de formación de 2017 para mujeres con potencial de liderazgo. La finalidad del programa era aumentar el número de mujeres en puestos de gestión intermedia y estaba específicamente dirigido a colegas de sexo femenino. Participaron 84 mujeres de todas las direcciones generales. El programa incluía un análisis de las necesidades con un formador profesional y un sistema de tutoría con directivos experimentados de ambos sexos. Debemos continuar esforzándonos para encontrar la manera más eficaz de garantizar la formación de vanguardia en la materia, para promover el desarrollo profesional de las colegas en responsabilidades de gestión.



## ENTREVISTA CON ERIKA LANDI

Directora de la Dirección de Servicios Sociales y Apoyo a los Recursos Humanos en la DG PERS

**Usted ha sido responsable de igualdad de género y diversidad, desde octubre de 2017. ¿Cuáles son las cuestiones clave para seguir avanzando hacia un entorno de trabajo inclusivo que respete el equilibrio entre hombres y mujeres?**

La creación de un entorno de trabajo inclusivo que respete el equilibrio entre hombres y mujeres no está relacionado con uno u otro sexo; se trata más bien de adaptar nuestro entorno de trabajo a las personas, tanto de sexo femenino como masculino. Solo suprimiendo las barreras a la igualdad de oportunidades, así como las ventajas indebidas, podremos apoyar mejor el proceso decisorio europeo. Como directora de la Dirección de Servicios Sociales y Apoyo a los Recursos Humanos, tengo el honor de supervisar nuestros avances para obtener un entorno de trabajo inclusivo que respete el equilibrio entre hombres y mujeres.

Las mujeres hoy en día hacen malabarismos entre múltiples funciones: al tiempo que logran sus aspiraciones profesionales, siguen asumiendo más responsabilidades familiares y domésticas que los hombres. Además, generalmente los hombres tienen menos acceso a las políticas favorables a la familia. Por esta razón, resultan fundamentales las medidas destinadas a favorecer de forma eficaz la conciliación entre la vida profesional y la vida privada para instaurar una cultura de integración y un entorno de igualdad dentro de la Secretaría. Estas medidas van más allá del ámbito del equilibrio de género y son esenciales para el bienestar de todos los miembros del personal.

El informe Papadimoulis de 2017 destacó una serie de vías para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y privada en la Secretaría, y la hoja de ruta que lo acompañaba establecía acciones concretas que se están adoptando durante el periodo 2017-2019. Por ejemplo, el año pasado animamos a los directores generales a que celebraran las reuniones durante las horas de apertura de las guarderías, y hemos hecho recomendaciones similares para las secretarías generales de los grupos políticos. En el futuro, tenemos previsto desempeñar un papel más importante para alentar a los hombres a que hagan uso de las medidas de conciliación entre vida privada y profesional, y pretendemos seguir desarrollando nuestro régimen de teletrabajo. La reestructuración de la DG PERS en octubre de 2017 acercó dos unidades de mi Dirección que son fundamentales para la promoción del equilibrio en la vida laboral: la Unidad de Igualdad y Diversidad y la Unidad de Gestión del Tiempo de Trabajo y Guarderías. Tenemos que seguir trabajando en este ámbito, y confío en que, gracias a la sinergia entre estas dos unidades, podremos seguir avanzando para la creación de un entorno de trabajo integrador que respete el equilibrio de género.

## ENTREVISTAS CON LEENA MARIA LINNUS Y AGNIESZKA WALTER-DROP

**¿Puede hablarnos sobre una acción específica reciente adoptada en su Dirección General para lograr un entorno de trabajo inclusivo que respete el equilibrio de género?**



**LEENA MARIA LINNUS**

**Directora general de la Dirección General de Infraestructuras y Logística (DG INLO)**

La DG INLO es una parte muy técnica de la administración del Parlamento que siempre ha contado con un alto porcentaje de hombres en los distintos servicios. En los últimos años, tanto mis predecesores como mis colegas se han esforzado para lograr un mayor equilibrio de género. Hoy en día, el conjunto de puestos de alta dirección y de gestión intermedia de la DG INLO está comprometido con la igualdad de género, sencillamente porque ninguna organización inteligente del mundo debe desperdiciar la posibilidad de utilizar el talento intelectual de ambos sexos. Simplemente, ya no podemos permitirnos ignorar el potencial de todos nuestros colegas, sean hombres o mujeres. En realidad, la igualdad es un principio muy simple y constructivo a seguir; de hecho, la desigualdad complica nuestra vida profesional, creando prejuicios y falsas expectativas.

Desde esta perspectiva, en la DG INLO aspiramos a promover la igualdad de género, de forma lenta pero segura y todos nuestros colegas son conscientes de este punto de vista. Se han logrado avances considerables en lo que se refiere a la presencia de las mujeres en los puestos de gestión en los últimos años. Entre 2011 y 2017, el número de mujeres en puestos AD en la DG INLO aumentó del 19% al 30% y el de mujeres jefes de unidad del 7% al 31,3%.

Como es natural, todo cambio lleva su tiempo: la igualdad de género siempre ha sido una cuestión tanto generacional como cultural. El cambio, no obstante, está presente en todos los ámbitos: ponemos en práctica el principio de igualdad cuando elegimos el modelo de uniforme que llevará el personal, cuando organizamos nuestro trabajo diario y nuestras reuniones o cuando reflexionamos sobre las contrataciones o los nombramientos para puestos de gestión. Recientemente nos hemos adentrado en un ámbito que habíamos descuidado hasta ahora: el equilibrio de género es ahora uno de los criterios para nombrar a los miembros de los comités de evaluación que se ocupan de los procedimientos de contratación pública. 2017 fue el año en que se rompió el silencio sobre el acoso sexual en todo el mundo, y lo mismo ocurrió aquí, en el Parlamento. En la DG INLO, se informó a todo el personal de los procedimientos de protección existentes y se dejó muy claro que no se toleraría ningún tipo de acoso, incluido el acoso sexual. El sexismo, combinado con la desigualdad, impide a hombres y mujeres desarrollar al máximo sus talentos profesionales.



**AGNIESZKA WALTER-DROP**

**Directora general de la Dirección de Interpretación y Conferencias (DG INTE)**

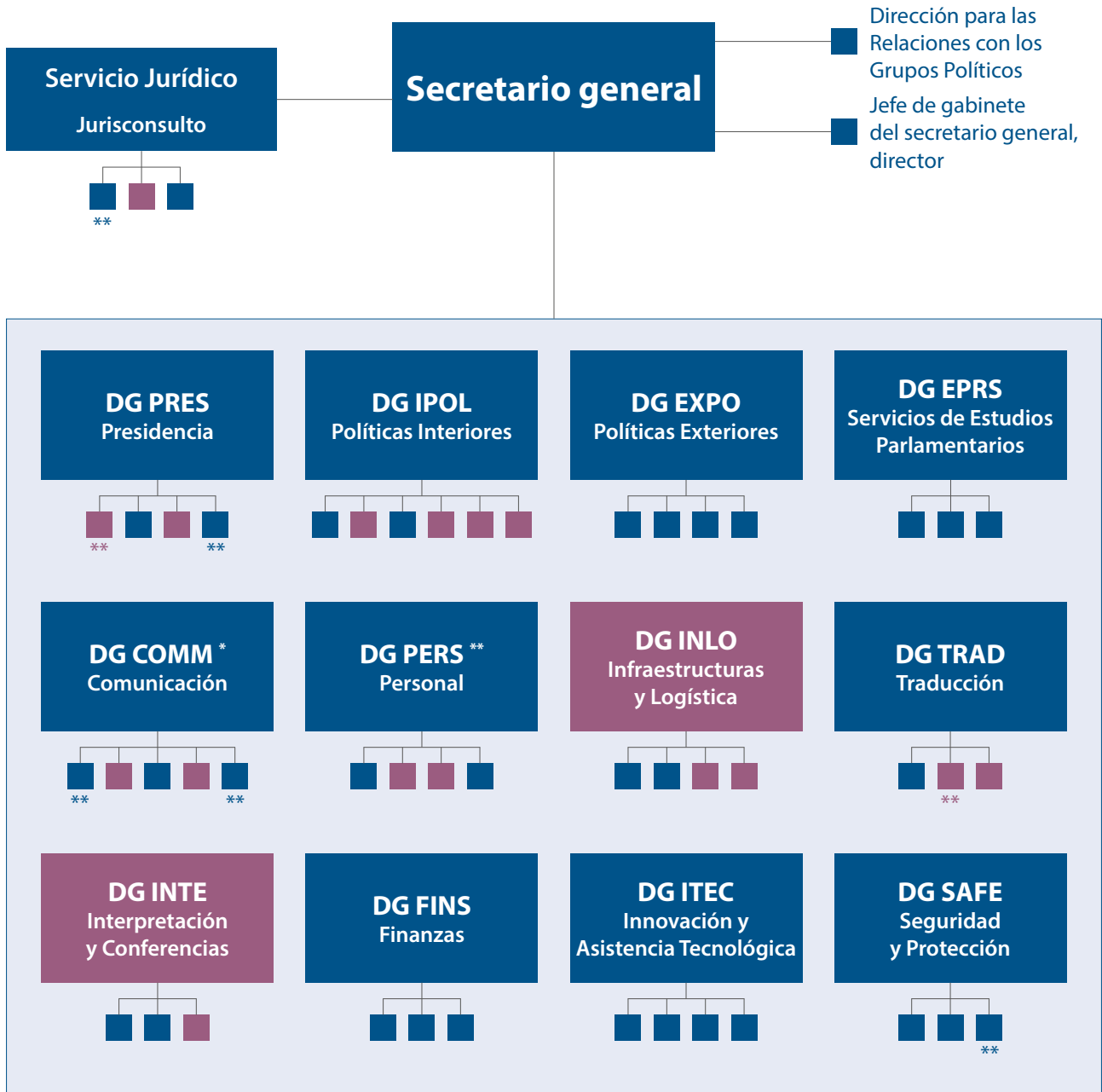
Creo que, para que nuestras sociedades e instituciones prosperen, son necesarios equipos mixtos y equilibrados a todos los niveles, también en la dirección. Puesto que en varios de estos niveles, en particular en la esfera directiva, la participación de las mujeres es desigual, considero que la integración de la perspectiva de género, tanto en la toma de decisiones estratégicas como en el funcionamiento cotidiano de los equipos, es una herramienta fundamental para cambiar la cultura de la organización, desarrollar un entorno de trabajo inclusivo y tomar las decisiones correctas. También debemos dar ejemplo con nuestro propio comportamiento: tenemos que intervenir en aquellas situaciones en que entre en juego la sensibilidad de género y garantizar una representación equilibrada en los foros de debate y toma de decisiones.

Ya no basta con aspirar a la igualdad de género —tanto para hombres como para mujeres!— siendo objetivos e imparciales en las contrataciones. Necesitamos prestar atención para que nuestro personal se desarrolle en el marco de sus funciones y más allá, y crear procesos diferentes, por ejemplo en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional, teniendo en cuenta algunos de los retos específicos a los que las mujeres pueden enfrentarse en su carrera profesional. Uno de los desafíos recurrentes es que hay determinados empleos a los que las mujeres no optan (a menudo por falta de confianza en sí mismas) o que no se les ofrecen. Como miembros de la dirección, no solo tenemos que ser proactivos y animar a nuestras compañeras a presentar su candidatura a puestos en ámbitos predominantemente masculinos, sino que también debemos estar alerta ante los prejuicios sexistas que influyen en nuestras decisiones. Convendría que quienes ocupamos puestos de gestión fuésemos más decididos a la hora de buscar una participación igualitaria en nuestros equipos, de manera que estos sean más neutros en cuanto al género y se apoyen en capacidades y competencias nuevas y diferentes. En la DG INTE (DG LINC a partir de febrero de 2018) las mujeres se están incorporando con éxito a puestos de trabajo «tradicionalmente» masculinos. Tenemos mujeres trabajando como técnicas de conferencia, ujieres, analistas de negocio y administradoras web. Todas ellas aportan una serie de talentos únicos a sus equipos, haciéndolos más versátiles y completos. Cualquier trabajador puede estar seguro de que se le juzgará por sus méritos cuando solicite un puesto, independientemente de la naturaleza de las funciones.

Es un error, sin embargo, pensar que puede lograrse el equilibrio de género empleando los mismos criterios de siempre, que a menudo han sido definidos de acuerdo con expectativas, necesidades o estilos de gestión masculinos. El equilibrio pasa por la redefinición de estos criterios y por una mejor comprensión de lo que las mujeres esperan de su lugar de trabajo. Solo así seremos capaces de crear un entorno verdaderamente equilibrado e inclusivo para todo nuestro personal. Las organizaciones modernas ya se han dado cuenta, y el Parlamento Europeo, partiendo de esta base, está poniendo en marcha programas de desarrollo del talento destinados a mujeres, o regímenes de teletrabajo y tiempo parcial que permiten que las mujeres y los hombres estén igual de preparados para avanzar en el exigente entorno actual.

# SECRETARÍA GENERAL DEL PARLAMENTO EUROPEO ORGANIGRAMA

## Directores generales y directores



\* Oficina de Washington: director de sexo masculino

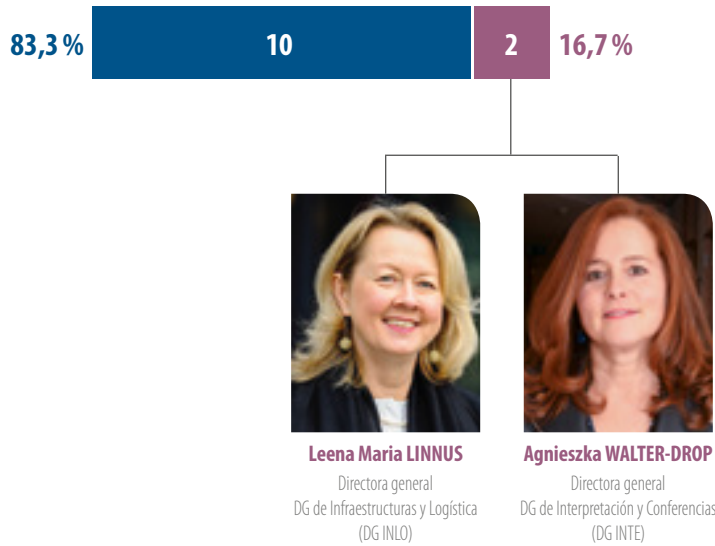
\*\* En funciones

Clave

- mujeres
- hombres

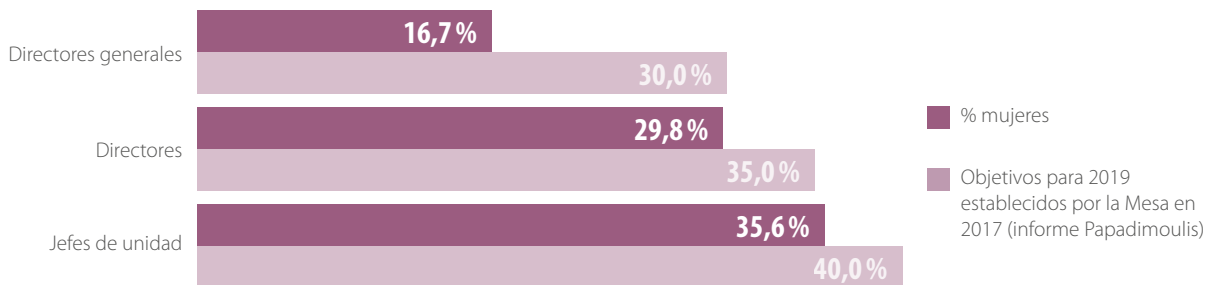
# MUJERES EN PUESTOS DE GESTIÓN: ESTADÍSTICAS \*

## Secretario general adjunto y directores generales



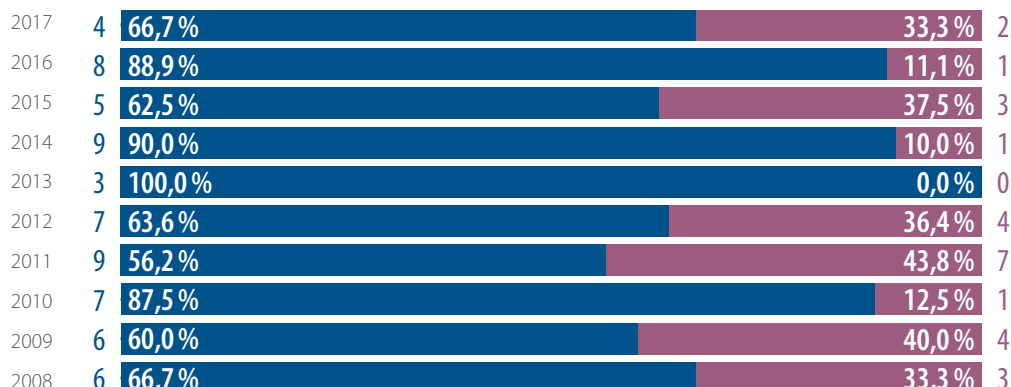
### Directores

### Jefes de unidad

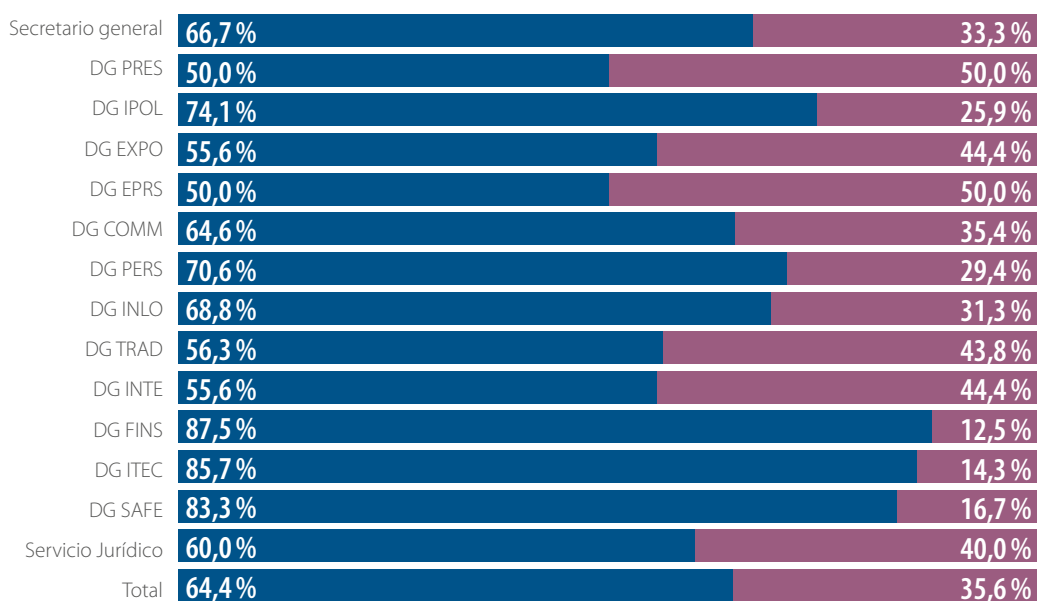


\* No se han tenido en cuenta los cargos «en funciones»

Nombramientos de personal de dirección — Directores generales y directores  
(1 de enero de 2017 - 31 de diciembre de 2017)



Jefes de unidad por sexo y por DG

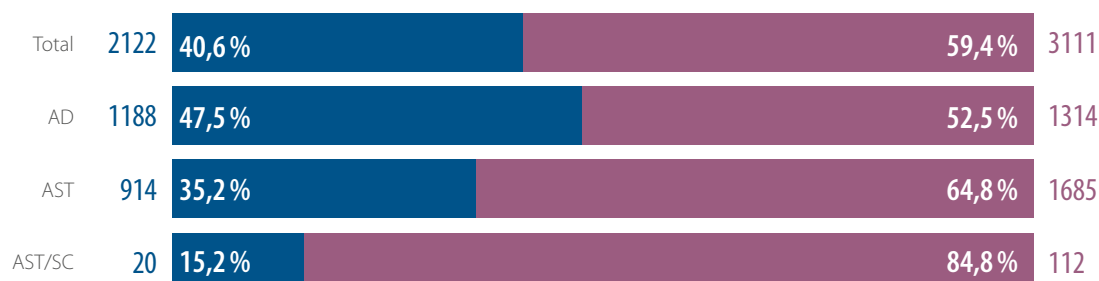


Selección de jefes de unidad - 2017

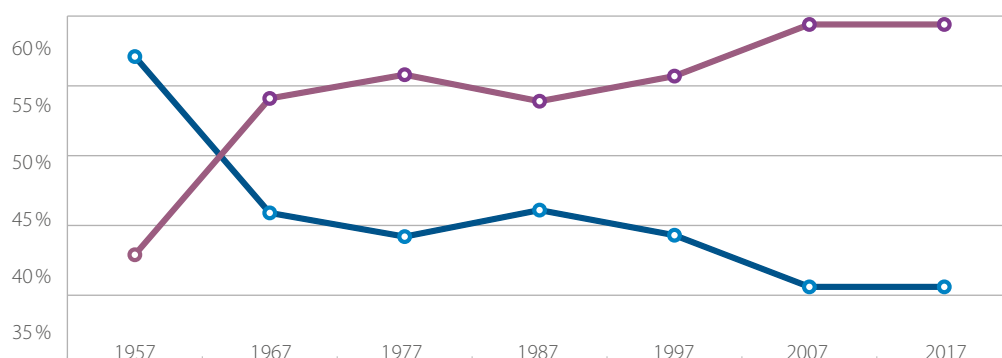


# SECRETARÍA GENERAL DEL PE, SECRETARÍAS DE LOS GRUPOS POLÍTICOS Y ASISTENTES PARLAMENTARIOS ACREDITADOS: ESTADÍSTICAS

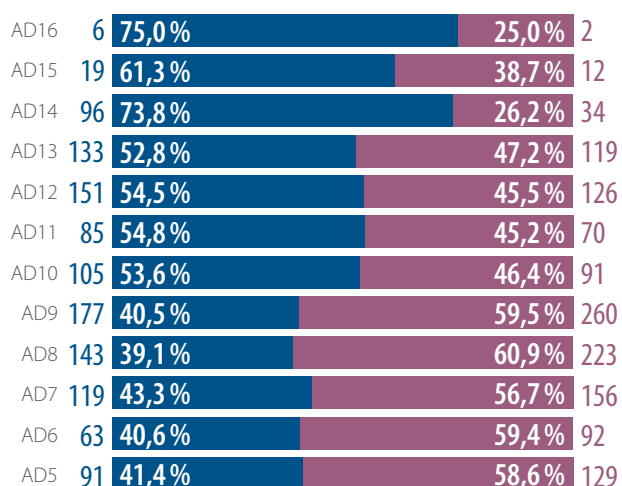
## Personal de la Secretaría General del PE



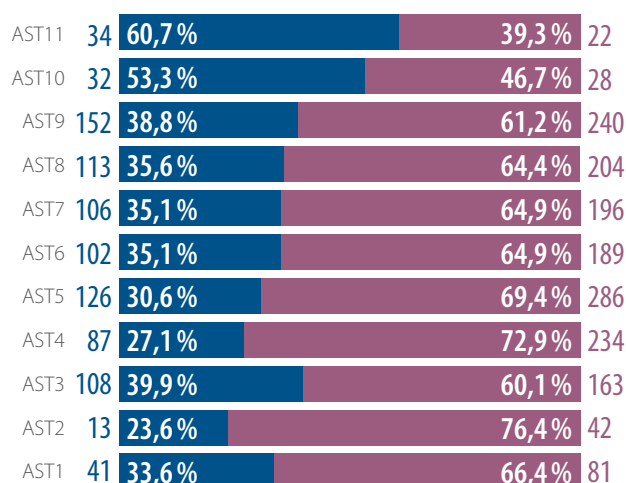
## Personal de la Secretaría General del PE (1957-2017)



## Personal AD



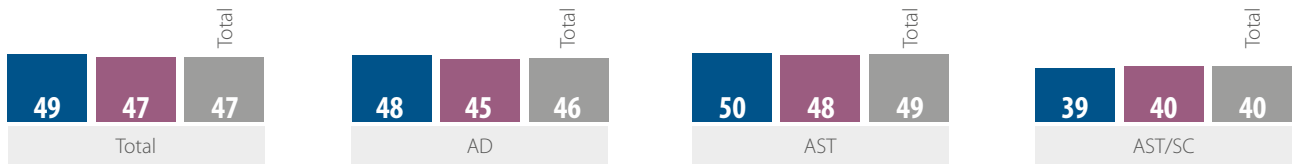
## Personal AST



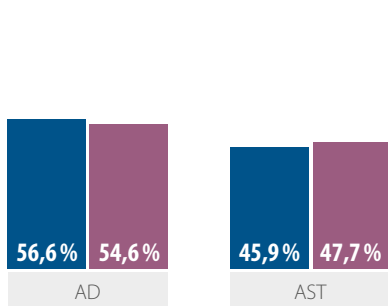
## Personal AST/SC



## Edad media por sexo

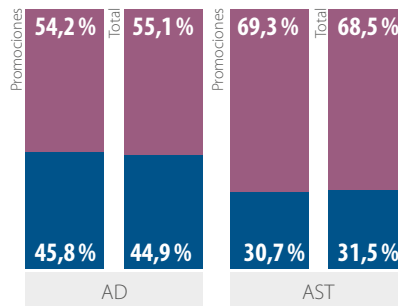


## Porcentaje de candidatas a promoción que fueron promovidas, por sexo y grupo de funciones (2017)



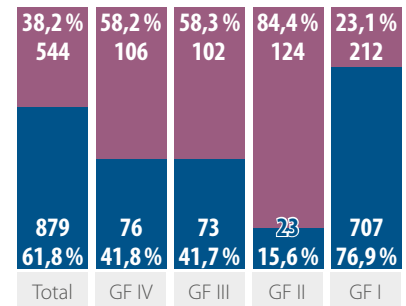
Ejemplo: en 2017, el 54,6% de las mujeres del grupo de funciones AD susceptibles de promoción fueron promovidas

## Promociones (H/M), por sexo y grupo de funciones (2017)

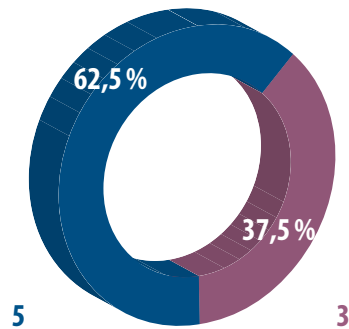


Ejemplo: en 2017, las mujeres representaban el 68,5% de los asistentes susceptibles de promoción y el 69,3% de los asistentes promovidos fueron mujeres (el total H+M se considera igual a 100)

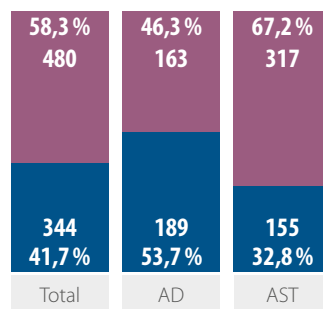
## Agentes contractuales, por sexo y grupo de funciones



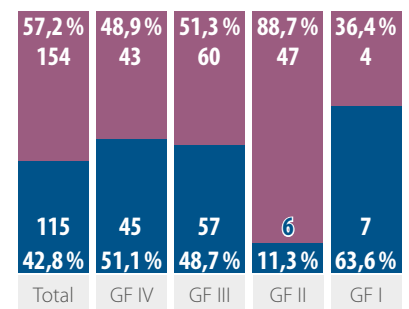
## Secretarías de los grupos políticos



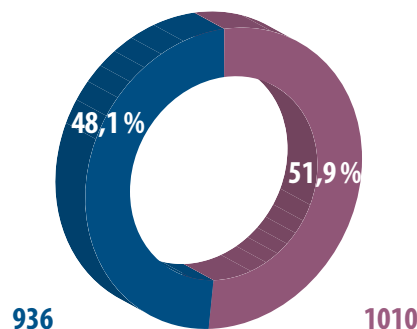
## Personal de los grupos políticos (funcionarios y agentes temporales)



## Agentes contractuales en los grupos políticos



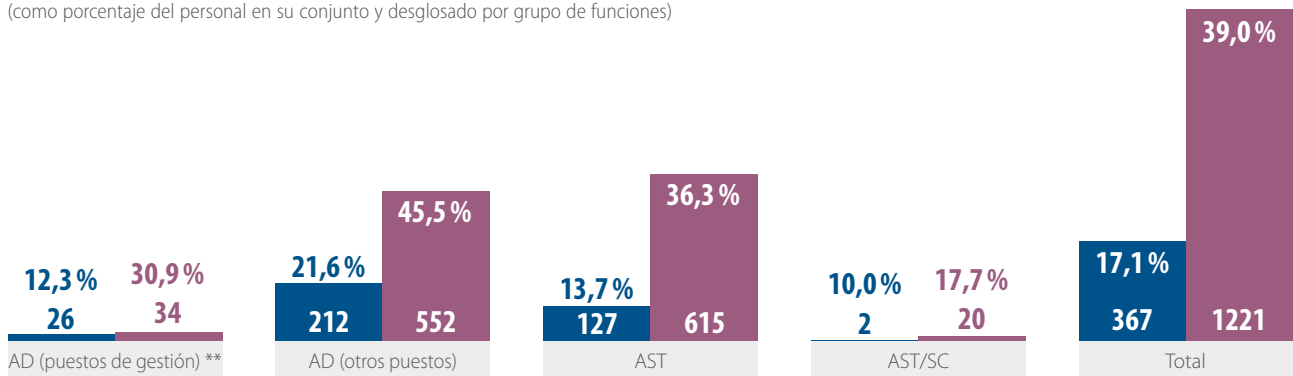
## Asistentes parlamentarios acreditados



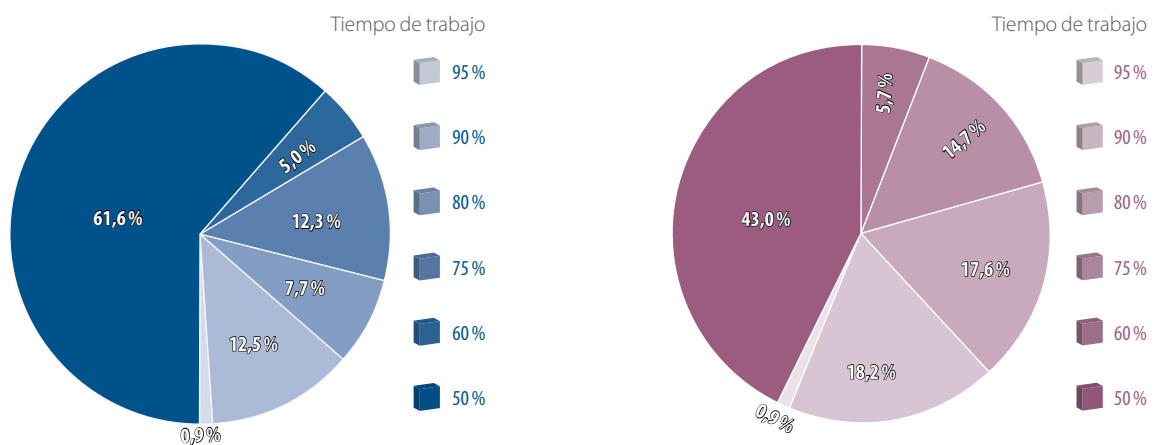
# CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA PRIVADA: ESTADÍSTICAS (DE ENERO A DICIEMBRE DE 2017)\*

## Personal que trabaja a tiempo parcial

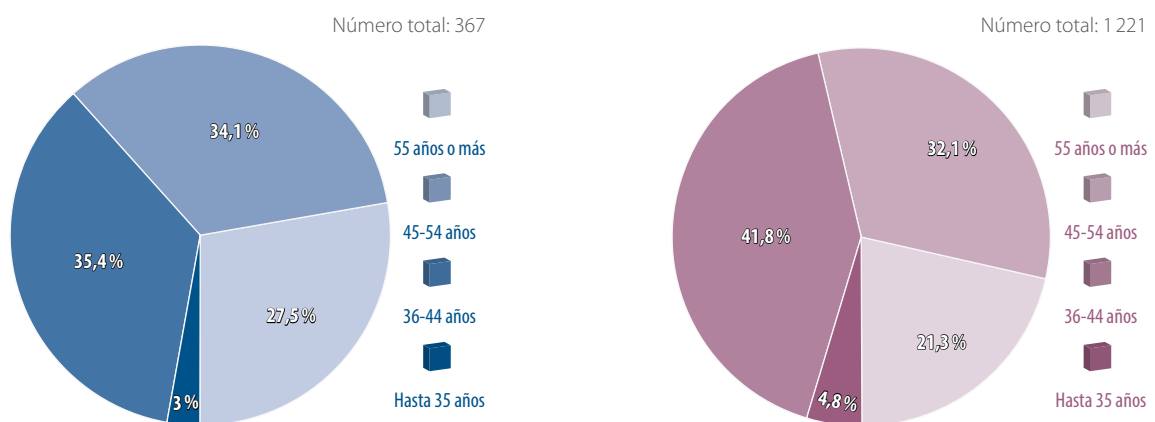
(como porcentaje del personal en su conjunto y desglosado por grupo de funciones)



## Personal que trabaja a tiempo parcial, por opción de tiempo de trabajo\*\*\*



## Personal que trabaja a tiempo parcial, por grupo de edad

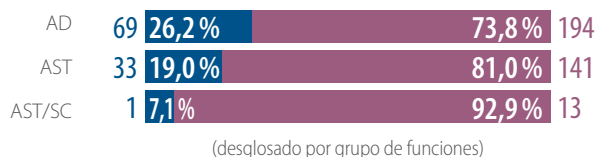


\* Por «personal en su conjunto» se entiende todos los funcionarios y agentes temporales (excepto el personal de los grupos políticos) a 31 de diciembre de 2017.

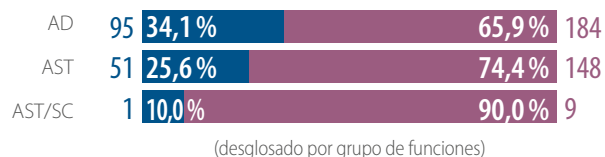
\*\* Directores generales, directores, jefes de unidad.

\*\*\* Las personas que han trabajado a tiempo parcial y han modificado su tiempo de trabajo durante 2017 se contabilizan en todas las categorías a las que hayan optado.

### Personal con licencia parental a tiempo completo



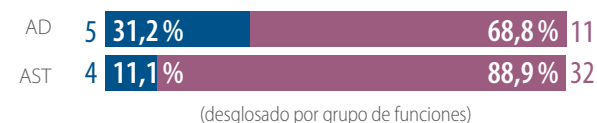
### Personal con licencia parental a media jornada



### Personal con licencia familiar a tiempo completo\*

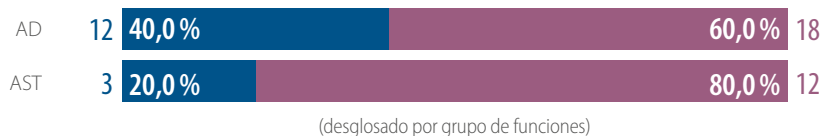


### Personal con licencia familiar a media jornada\*

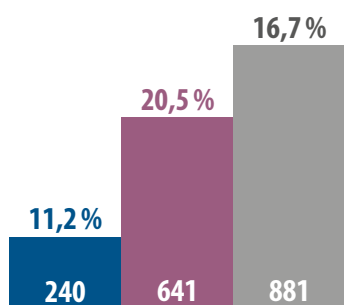


### Personal en excedencia voluntaria\*

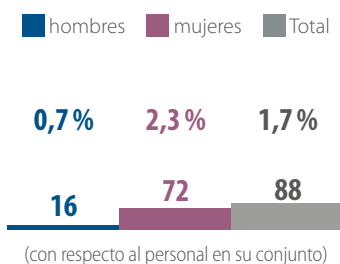
\* Puesto que ningún miembro del grupo de funciones AST/SC recurrió a una licencia familiar o una excedencia voluntaria, dicho grupo no figura en las estadísticas.



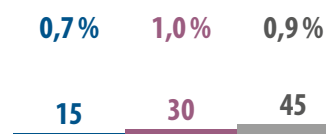
### Personal con permiso parental



### Personal con licencia familiar



### Personal en excedencia voluntaria



El porcentaje del personal en su conjunto que trabajó a tiempo parcial en 2017 fue del 30,1%, en comparación con el 28% en 2016 y el 25,6% en 2015. Estas cifras confirman que cada vez son más los miembros del personal que trabajan a tiempo parcial, una tendencia patente desde hace ya varios años. Siguen siendo principalmente las mujeres quienes recurren a medidas de conciliación entre la vida profesional y la vida privada. En 2017, las mujeres representaron el 76,9% de todo el personal a tiempo parcial, el 81,8% del personal que se benefició de una licencia familiar y el 72,8% del que optó por una licencia parental.

## ÓRGANOS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO

La administración del Parlamento Europeo cuenta con diversos órganos y estructuras que se ocupan de la igualdad de género. Pese a que desempeñan funciones distintas, es fundamental que cooperen estrechamente para conseguir que la institución, como empleador, realice progresos y obtenga resultados concretos en el camino hacia la igualdad de género.



### Unidad de Igualdad y Diversidad (UID)

Alberto ROSSETTI

Jefe de Unidad

Hasta la reorganización de la DG PERS, el 1 de octubre de 2017, la Unidad de Igualdad y Diversidad dependía del director general de Personal. Ahora, la Unidad de Igualdad y Diversidad forma parte de la Dirección C — Servicios Sociales y Apoyo a los Recursos Humanos. Esta reorganización no ha conllevado ningún cambio en los cometidos de la Unidad, que sigue encargándose de la elaboración, aplicación y supervisión de los avances en las políticas de igualdad y diversidad en la Secretaría General del Parlamento Europeo. Es el instrumento clave de la administración para llevar a cabo las siguientes tareas:

- ▶ Garantizar el seguimiento y la aplicación de la política en materia de igualdad y diversidad definida por la Mesa del Parlamento.
- ▶ Velar por que las políticas de recursos humanos del Parlamento Europeo reflejen los principios de igualdad de oportunidades y respeto de la diversidad; promover la integración de la dimensión de género en todos los aspectos de la política de recursos humanos.
- ▶ Elaborar y coordinar proyectos y medidas que favorezcan la plena participación y la inclusión de las personas con discapacidad con arreglo al artículo 1 *quinquies*, apartado 4, del Estatuto.
- ▶ Elaborar estudios e informes; recopilar y analizar estadísticas desde una perspectiva de género; luchar contra todas las formas de discriminación, de conformidad con el artículo 1 *quinquies* del Estatuto.
- ▶ Fomentar la creación de un buen entorno laboral, abierto e inclusivo; elaborar y coordinar proyectos que faciliten la conciliación entre la vida profesional y la vida privada; participar en la elaboración y aplicación de una política de dignidad en el trabajo con miras a prevenir y eliminar todas las formas de acoso en el lugar de trabajo.
- ▶ Organizar actos de sensibilización y actividades de formación; prestar asistencia al personal en cuestiones relacionadas con la igualdad y la diversidad.
- ▶ Promover un entorno laboral respetuoso y, en particular, prevenir y hacer un seguimiento adecuado de los casos de acoso.

La Unidad de Igualdad y Diversidad presta apoyo y asistencia al vicepresidente responsable de los asuntos de igualdad de género y diversidad, que preside el Grupo de Alto Nivel. Asimismo, asesora y presta asistencia a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, al COPEC y a otros órganos internos en cuestiones relacionadas con la promoción de la igualdad y la diversidad en la Secretaría General del Parlamento. Coordina el Grupo de Coordinadores de Igualdad y Diversidad de las distintas direcciones generales. Además, mantiene contactos con el Grupo Directivo Inter-DG de Recursos Humanos y fomenta el intercambio de información y buenas prácticas con sus colaboradores de otras instituciones.

## Los coordinadores de Igualdad y Diversidad

Según el sistema actual, cada director general nombra a dos coordinadores de igualdad y diversidad, que se encargan de aplicar la política de igualdad y diversidad de la Secretaría General del Parlamento en sus respectivas direcciones generales. Los coordinadores colaboran estrechamente con la UID. El Grupo de Coordinación sobre Igualdad y Diversidad (compuesto por los coordinadores y la UID) puede, en temas importantes y de interés general pertenecientes a sus ámbitos de competencias, elaborar documentos, notas y propuestas destinadas al secretario general y a los directores generales. La UID se ocupa de la coordinación del Grupo, además de desempeñar funciones de secretaría.

Con miras a mejorar la importancia y la visibilidad del Grupo, los jefes de la unidad o el servicio de recursos de cada dirección general son, por defecto, miembros de este Grupo. Este, además, colabora con el Grupo Directivo Inter-DG de Recursos Humanos para poner en común sus recursos y lograr sinergias.



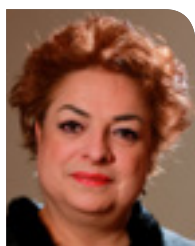
### Comité para la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad (COPEC)

Chiara MALASOMMA

Presidenta

El COPEC, creado en 1986 como comité consultivo, se compone de hasta ocho miembros y un presidente, nombrados por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. Cuatro de los miembros son propuestos por el director general de Personal, mientras que los otros cuatro son propuestos por el Comité de Personal. En 2017 se respetó un equilibrio de género total en su composición.

El objetivo principal del COPEC es promover un entorno laboral tolerante e inclusivo en el Parlamento a través de actividades tales como campañas de sensibilización, entre otras. A tal fin, el COPEC propone medidas para garantizar la no discriminación, emite dictámenes sobre las normas derivadas del Estatuto de los funcionarios, y vela por la correcta aplicación de las medidas adoptadas, en particular en su condición de observador en diferentes comités consultivos.



### Comité de Personal

Pilar ANTELO SÁNCHEZ

Presidenta

Es un placer para mí contribuir con unas palabras a la edición de 2018 del folleto «Las mujeres en el Parlamento Europeo» tras mi reciente elección como presidenta del Comité de Personal del Parlamento.

Las mujeres siempre han desempeñado un papel importante en esta institución. En los últimos tiempos el debate ha tendido a centrarse en números o grados. Si bien es fundamental que las mujeres estén en pie de igualdad con los hombres, no creo que el debate deba restringirse a ello.

Una actitud respetuosa hacia las mujeres trabajadoras por parte tanto de hombres como de mujeres exige un esfuerzo constante y deliberado de la institución y su personal. El objetivo último es que, en el futuro, este tema haya quedado obsoleto y anticuado. Necesitamos que llegue el día en que el género sea irrelevante.

Confío plenamente en las generaciones más jóvenes, aunque todos debemos estar alerta para evitar que se produzca un retroceso en los derechos adquiridos o en las mentalidades. Nuestra institución debe estar a la vanguardia en este ámbito, precisamente porque se trata del Parlamento Europeo y, como tal, será juzgado por la fuerza de su compromiso y por la coherencia que demuestre con sus declaraciones políticas públicas respecto a lo que espera de los demás.