

INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

EIGE

Programa de trabajo anual para 2010

Adoptado el 29 de abril de 2010

Versión definitiva

INTRODUCCIÓN

Breve historia del Instituto Europeo de la Igualdad de Género

La idea de crear un Instituto Europeo de la Igualdad de Género surgió por primera vez en 1995 y en junio de 1991¹, con ocasión de un seminario celebrado en Estocolmo, la Ministra sueca de Igualdad de Género presentaba un proyecto de propuesta de creación de dicho instituto.

En el marco de la Agenda de Política Social, adoptada en Niza en diciembre de 2000, el Consejo Europeo reconocía la necesidad de elevar el grado de sensibilización, de aunar recursos y de intercambiar experiencias con el fin de promover la igualdad de género, en particular mediante la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

La Comisión Europea encargó un estudio de viabilidad en el marco de la Estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005). El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores celebrado los días 1 y 2 de junio de 2004², sobre la base de los resultados alcanzados en la reunión informal de Ministros responsables de la Igualdad convocada por la Presidencia irlandesa el 7 de mayo de 2004, manifestó su pleno apoyo a la propuesta de creación del mencionado Instituto y destacó la importancia de una estructura que aportase un valor añadido sin yuxtaponerse a las actividades ya existentes en este ámbito.

En junio de 2004, el Consejo Europeo³, haciéndose eco de los objetivos en materia de igualdad entre hombres y mujeres contemplados en la agenda de Lisboa⁴ y teniendo en cuenta los debates anteriores, manifestó su apoyo a la creación del Instituto e invitó a la Comisión a presentar una propuesta concreta.

El Parlamento Europeo ha solicitado también en repetidas ocasiones, desde 2002, la creación de un órgano de este tipo⁵. En junio de 2004, publicó un informe sobre las funciones que un futuro Instituto de la Igualdad de Género habría de asumir.

El Instituto vio la luz en el momento en que el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron el Reglamento (CE) nº 1922/2006 de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

¹ Informe del seminario sobre un Instituto Europeo de la Igualdad de Género celebrado en Estocolmo en junio de 1999, Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones de Suecia (Estocolmo, enero de 2000).

² Consejo de la UE, Comunicado de prensa 9507/04, p. 11.

³ Consejo Europeo, 17-18 de junio de 2004, Conclusiones de la Presidencia, apartado 43.

⁴ Consejo Europeo, 23-24 de junio de 2000, Conclusiones de la Presidencia, apartado 5.

⁵ Resoluciones del Parlamento Europeo P5-TA (2002)0372 de 4 de julio de 2002, P5-TA (2002) 0606 de 17 de diciembre de 2004, P5-TA (2004) 0023 de 14 de enero de 2004 y P5-TA (2004) 0167 de 10 de marzo de 2004.

RETOS PARA EL AÑO PRÓXIMO

CONTACTOS CON EL PARLAMENTO EUROPEO Y LA COMISIÓN EUROPEA RENOVADOS

A lo largo de 2010, el Instituto seguirá promoviendo la cooperación ya iniciada con el Parlamento Europeo, en concreto con su Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM). Se debatirán los ámbitos de interés del Parlamento Europeo que guardan relación con el Programa de trabajo anual del EIGE y las posibles actividades conjuntas.

Los cambios en el seno de la Comisión plantearán además importantes retos cuando la nueva Comisaria de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía inicie la planificación e implantación de las nuevas estrategias. Será en ese momento cuando se decidan las funciones de apoyo del EIGE al trabajo de la Comisión y de la Comisaria.

NUEVA ESTRATEGIA DE LA COMISIÓN EUROPEA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2011-2015

El Programa de trabajo anual de EIGE aspira a planificar y realizar actividades que complementen diversos ámbitos del vigente Plan de trabajo para la igualdad entre los hombres y las mujeres. Constituyen ámbitos prioritarios del trabajo de EIGE, entre otros, el Índice de igualdad de género de la UE, los estereotipos y los medios de comunicación. El Instituto mantendrá una estrecha cooperación con la DG Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades con el fin de coordinar aquellas de sus actividades que sean relevantes a efectos de la nueva estrategia, cuya publicación está prevista en el verano de 2010.

CRISIS FINANCIERA Y ECONÓMICA

Pese a todas las estrategias de recuperación y a todos los intentos de búsqueda de una salida a la crisis, los problemas ligados a la igualdad de género permanecen, caso por ejemplo de la mejora de las oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, una protección social eficiente o el envejecimiento de la sociedad.

Las posibilidades de mejorar la igualdad de género guardan estrecha relación con la situación económica actual. La igualdad de género exigirá herramientas y enfoques que permitan atenuar las repercusiones de la crisis sobre ambos sexos.

CREACIÓN DE UNA NUEVA ORGANIZACIÓN

Los trabajos para la puesta en marcha del Instituto alcanzarán su fase culminante en 2010. El EIGE, en tanto que Agencia de la UE relativamente menor, debe acreditar la máxima competencia y profesionalidad si desea dotarse de todos los reglamentos y documentos internos necesarios, así como arrojar resultados en materia de igualdad de género.

ÍNDICE

- 1 MISIÓN Y PRIORIDADES DEL EIGE EN 2010
 - 1.1 OBJETIVOS GENERALES
 - 1.2 ÁMBITOS PRIORITARIOS PARA 2010
 - 1.3 ENFOQUE Y MÉTODOS DE TRABAJO

2. PROGRAMA DE TRABAJO EN 2010
 - 2.1 ÁMBITO PRIORITARIO 1: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL EIGE
 - 2.1.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 - 2.1.2 ÓRGANOS DEL EIGE

 - 2.2 ÁMBITO PRIORITARIO 2: APOYO AL TRABAJO EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN Y DE FORMULACIÓN DE POLÍTICAS DE LAS INSTITUCIONES DE LA UE Y DE LOS ESTADOS MIEMBROS
 - 2.2.1 ELABORACIÓN DE DATOS, ESTADÍSTICAS E INDICADORES FIABLES
 - 2.2.2 ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - 2.2.3 RECOGIDA, DOCUMENTACIÓN Y DIVULGACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

 - 2.3 ÁMBITO PRIORITARIO 3: ÁMBITOS TEMÁTICOS O PRIORITARIOS
 - 2.3.1 ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UE

 - 2.4 ÁMBITO PRIORITARIO 4: SENSIBILIZACIÓN, TRABAJO EN RED Y COMUNICACIÓN
 - 2.4.1 INFORMACIÓN INICIAL SOBRE EL INSTITUTO DIRIGIDA A LOS CIUDADANOS DE LA UE Y A DISTINTOS GRUPOS DESTINATARIOS
 - 2.4.2 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN FIABLE Y EXHAUSTIVA
 - 2.4.3 PONER FIN A LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS

 - 2.5 ÁMBITO PRIORITARIO 5: DIÁLOGO Y COOPERACIÓN
 - 2.5.1 CREACIÓN DE LA RED EUROPEA DE IGUALDAD DE GÉNERO
 - 2.5.2 PARTES INTERESADAS E INTERLOCUTORES

- 3 RESUMEN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

- 4 CUADRO DE EFECTIVOS

- 5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - 5.1 SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO
 - 5.2 INFORME ANUAL

MISIÓN Y PRIORIDADES DEL EIGE EN 2010

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental, a la vez que un principio compartido de la Unión Europea. «La supresión de las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad es un trabajo a largo plazo, ya que implica cambios estructurales y de comportamiento, así como una redefinición de los papeles respectivos de mujeres y hombres. La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una evolución positiva: desde 1995 ha venido aportando una cuarta parte al crecimiento económico anual, lo que supone una importante contribución al crecimiento económico de la UE en su conjunto. Los desequilibrios de género persisten en lo relativo a las tasas de empleo, salarios, horas de trabajo, puestos de responsabilidad, proporción de tiempo empleado en las tareas domésticas y la atención a personas dependientes y el riesgo de pobreza»⁶. Los estudios revelan que la igualdad de género puede ser un factor productivo y que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo aporta múltiples beneficios sociales y económicos. Invertir en políticas de igualdad de género contribuye a incrementar la tasa de empleo femenina, la contribución de las mujeres al PIB y los ingresos fiscales a la vez que afianza unas tasas de fecundidad sostenibles.

El Instituto considera tareas importantes promover la capacitación y la autonomía financiera de las mujeres – aparte de realzar más nitidamente su contribución al crecimiento económico y promover la capacitación y la autonomía masculina en el ámbito de la vida privada y familiar – y otorgar más notoriedad a la contribución de los hombres al desarrollo de las generaciones futuras. En lo que atañe al Instituto, ello implica la recogida y la divulgación de información y de buenas prácticas en materia de emancipación, igualdad de participación en la toma de decisiones, en la atención y las tareas domésticas, y en la lucha contra la pobreza y la discriminación por motivos de sexo.

1.1 OBJETIVOS GENERALES

Los **objetivos generales** (o a largo plazo) de la labor del EIGE se definen en el Reglamento en los siguientes términos:

Contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE.

1.2 ÁMBITOS PRIORITARIOS PARA 2010

En 2010, las actividades del EIGE estarán orientadas a garantizar la rápida conclusión de la fase de organización y de inicio de las actividades operativas de la Agencia.

(i) Además de culminar los objetivos en materia de dotación de personal y de preparar todos los documentos básicos, las actividades orientadas a la **organización administrativa y operativa del Instituto** incluirán la creación de las condiciones necesarias para favorecer el correcto funcionamiento de la

⁶ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Igualdad entre mujeres y hombres, 2010; apartado 2.1.

Agencia en la sede permanente. El trabajo relacionado con los **órganos del EIGE** incluirá la organización de la rotación del Consejo de Administración y el inicio de su mandato, así como la creación del Foro de expertos.

(ii) El **apoyo al trabajo de formulación de políticas de las instituciones de la UE y de los Estados miembros** constituirá un segundo ámbito básico para el año próximo. Se realizará un estudio sobre las necesidades y las lagunas existentes y se evaluarán los modelos y enfoques aplicados a la integración de la dimensión del género en las demás políticas. Se iniciará el trabajo con los indicadores de Beijing y, en concreto, se divulgará información sobre el uso de los indicadores actuales y se ayudará a las Presidencias de la UE a preparar indicadores en los ámbitos restantes. El EIGE se esforzará igualmente por ayudar a las Presidencias en otros ámbitos.

(iii) Se empezará a trabajar en los **ámbitos temáticos o prioritarios** reconocidos como importantes para la igualdad de género con un análisis de la situación actual en Europa. Sobre la base de los indicadores de Beijing y otros indicadores consensuados, se elaborará un Índice de igualdad de género de la UE en tanto que concepto que permita enfocar, desde una perspectiva más amplia y más compleja, las desigualdades existentes, y se seguirá trabajando en la elaboración de indicadores comunes de evaluación del proceso de igualdad entre mujeres y hombres.

(iv) **La sensibilización, la creación de redes y la comunicación** constituirán el cuarto ámbito prioritario, encaminado a elevar el grado de sensibilización inicial respecto a la igualdad de género y a divulgar la labor del Instituto a distintos niveles. Para señalar el inicio de sus operaciones, el Instituto convocará un concurso de logotipos y la propuesta ganadora será presentada formalmente durante el acto de inauguración oficial. Se formulará asimismo una estrategia de comunicación externa con el fin de facilitar a las partes interesadas y a los medios de comunicación una mejor comprensión de la problemática relativa a la igualdad de género. En cuanto a la lucha contra los estereotipos sexistas, el trabajo empezará por un análisis de los efectos de estos estereotipos en la situación actual de la igualdad de género en Europa. Se llevará a cabo un estudio sobre las normas y los esquemas culturales que, en contraposición con el Derecho internacional, europeo y nacional, persisten en «asociar» a las mujeres con la reproducción y a los hombres con la vida pública, y se divulgarán buenas prácticas y medidas concretas para poner fin a estos estereotipos. Para ayudar al Instituto en su labor, se creará un grupo de trabajo integrado por periodistas y expertos en comunicación, así como un grupo de apoyo integrado por jóvenes.

(v) Se promoverá el **diálogo y la cooperación** en contacto con las redes existentes y en colaboración con las principales partes interesadas. Las actividades en este ámbito prioritario conferirán impulso a la creación de la Red Europa de Igualdad de Género.

1.3 ENFOQUE Y MÉTODOS DE APLICACIÓN

El Programa de Trabajo, que comprende la evaluación y el control de las operaciones y las actividades del Instituto, se basa en el método universalmente aceptado de gestión basada en los resultados.

Para vigilar el progreso se elaborarán indicadores a todos los niveles, cuyos datos de referencia se establecerán durante el primer año de funcionamiento del Instituto.

En los primeros años de funcionamiento, especialmente en el momento de la contratación del nuevo personal, el EIGE analizará todos los posibles riesgos y desarrollará un sistema de gestión eficaz de riesgos que incorporará a sus normas de control interno.

De conformidad con el Reglamento, el Instituto desempeñará sus tareas en el marco de las competencias de la UE y a conforme a los objetivos fijados y a los ámbitos prioritarios establecidos en su programa anual. El programa de trabajo del Instituto se ajustará a las prioridades de la UE en materia de igualdad de género y al programa de trabajo de la Comisión, incluida su labor estadística y de investigación.

Por lo que se refiere al logro de los objetivos y resultados (resultados a corto y a medio plazo), los diferentes equipos del EIGE guardarán vínculos operativos entre sí (en el plano interno, a través de diferentes actividades y proyectos), contribuyendo de esta forma a determinar prestaciones conjuntas y a la creación de un entorno común de aprendizaje.

2 PROGRAMA DE TRABAJO PARA 2010

El presente Programa de Trabajo describe a grandes rasgos las actividades previstas en 2010 y prevé los recursos humanos y financieros para realizar tales actividades. Los objetivos a largo y a medio plazo (objetivos a nivel de impacto y a nivel de resultados) conformarán la estructura del programa plurianual del Instituto.

Para contribuir al logro de sus objetivos generales, el Instituto organizará su actividad en torno a los ámbitos de actividad establecidos, de los que emanarán las prestaciones (resultados inmediatos) y contribuirán así al logro de los resultados (resultados a medio plazo).

2.1 ÁMBITO PRIORITARIO 1: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL EIGE

En 2010, este ámbito constituirá una de las máximas prioridades del Instituto, puesto que de él depende la creación de las condicionadas indispensables para el trabajo del Instituto en el futuro. Finalizará en 2011, cuando se haya contratado a todo el personal, se hayan elaborado y adoptado todos los documentos administrativos e internos, se encuentren operativos todos los órganos y redes y el Instituto haya adquirido más notoriedad como centro europeo de la igualdad de género, orientado al desarrollo y la utilización de los métodos e instrumentos necesarios, así como a la divulgación de las buenas prácticas.

En 2010, estarán adscritas a este ámbito las actividades que se citan a continuación.

2.1.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Resultado de la actividad: establecer las condiciones principales para el buen funcionamiento del Instituto.

Las medidas previstas dentro de esta actividad incluyen el desarrollo del Instituto y la elaboración de todos los documentos administrativos y operativos restantes, el Reglamento interno, el Programa de trabajo para 2010, el Programa de trabajo a medio plazo y las políticas y estrategias internas, incluidas las disposiciones restantes de aplicación del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas. Se concluirá el proceso de contratación de personal para los puestos vacantes de conformidad con el cuadro de efectivos correspondiente a 2009. La plantilla correspondiente a 2010 debe estar completada de aquí a últimos de año. Se incidirá en la formación y en la mejora de las competencias del personal, especialmente en los ámbitos de la igualdad de género y en lo relativo al trabajo y el funcionamiento de los órganos de la Unión Europea.

En el marco de esta actividad, se concluirán los procedimientos pendientes que garantizan la plena independencia del Instituto, a saber, la aprobación del presupuesto anual, la contratación de un contable y la instauración de los sistemas necesarios de contabilidad financiera. El Instituto velará asimismo por las relaciones con el país anfitrión, la entrada en vigor del Acuerdo relativo a su sede y la elaboración de los procedimientos adicionales necesarios para la puesta en marcha de unas condiciones idóneas para el correcto funcionamiento del Instituto. Finalizará igualmente el acondicionamiento de las instalaciones, así como la adquisición e instalación de equipos.

Con el fin de elaborar los datos de referencia para la futura evaluación de impacto de las actividades del EIGE, se comisionará una evaluación ex ante a principios de 2010.

En el momento en que alcance su plena independencia administrativa y financiera, el EIGE organizará una ceremonia oficial de inauguración que constituirá a su vez una importante actividad de sensibilización. El

Instituto invitará al Parlamento Europeo, a la Comisión, a los Estados miembros, al Consejo de Europa y a otras partes interesadas a celebrar el inicio oficial de su actividad.

Indicadores de resultados: reglamento interno del EIGE adoptado por el Consejo de Administración en el segundo trimestre de 2010; Programa de trabajo anual para 2010 adoptado durante el primer trimestre de 2010; Programa de trabajo a medio plazo para 2010-2012 adoptado en el primer trimestre de 2010; adopción de las disposiciones de aplicación pendientes del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas en el cuarto trimestre de 2010; puesta en marcha del sistema ICS en octubre de 2010; puesta en marcha de la intranet y el sitio web en el tercer trimestre de 2010; instalación del personal contratado en 2009 en el segundo trimestre de 2010; culminación del cuadro de efectivos de 2010 en el tercer trimestre de 2010; nombramiento del contable por el Consejo de Administración y contratación a últimos del primer trimestre de 2010; apertura de una cuenta bancaria del EIGE durante el segundo trimestre de 2010; puesta en marcha de S-Testa line y del sistema ABAC (contabilidad ajustada al principio del devengo) en el segundo trimestre de 2010; culminación del equipamiento de las instalaciones en el segundo trimestre de 2010; plena funcionalidad del procedimiento de cooperación y de las relaciones con el país anfitrión de aquí a últimos de 2010; evaluación ex – ante comisionada en el segundo trimestre de 2010.

2.1.2 ÓRGANOS DEL EIGE

Resultado de la actividad: **Plena operatividad de los órganos del Instituto de aquí a últimos de 2010.**

Consejo de Administración

Esta actividad incluirá la organización de las reuniones del Consejo de Administración y cubrirá los costes de interpretación correspondientes. En mayo de 2010 tendrá lugar una rotación de los Estados miembros y el Consejo de Administración iniciará su nuevo mandato a través de la elección del presidente y del vicepresidente del Consejo de Administración.

Foro de expertos

El Foro de expertos, instaurado en diciembre de 2009, establecerá sus dos primeros grupos de trabajo y elaborará los métodos de trabajo y los medios necesarios para asesorar en todo lo relacionado con futuros ámbitos de investigación, estudios y análisis de viabilidad. Dará igualmente inicio el trabajo orientado a identificar los canales adecuados para divulgar información a todos los Estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas. Se decidirá asimismo la participación del Foro de expertos en campañas, mesas redondas y seminarios durante el período de ejecución del Programa de trabajo a medio plazo.

Indicadores de resultados: el nuevo Consejo de Administración estará operativo de aquí a la conclusión del segundo trimestre de 2010; definición del papel del Foro de expertos en la recopilación y la divulgación de información de aquí a últimos del segundo trimestre de 2010; creación de los dos primeros grupos de trabajo en el tercer trimestre de 2010; decisión relativa a la realización de un estudio o una investigación relevante a finales del tercer trimestre de 2010.

Recursos humanos (2010)

Ámbito básico 1: Organización administrativa del Instituto

Agentes temporales AD	Agentes temporales AST	SNE ⁷	Agentes contractuales CA	Total plantilla	%	Título 1 del presupuesto «DOTACIÓN DE PERSONAL»
5	3		3,25	11,25	33%	970 000

2.2 ÁMBITO PRIORITARIO 2: APOYO AL TRABAJO EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN Y DE FORMULACIÓN DE POLÍTICAS DE LAS INSTITUCIONES DE LA UE Y LOS ESTADOS MIEMBROS

2.2.1 ELABORACIÓN DE DATOS, ESTADÍSTICAS E INDICADORES FIABLES

Resultado de la actividad: **crear las condiciones básicas necesarias para trabajar con datos e indicadores fiables**

En 2010, el EIGE comenzará el trabajo preparatorio para la recogida de datos, información y estadísticas existentes. Recopilará información sobre las investigaciones sociales existentes en materia de igualdad de género. Se establecerán contactos con Eurostat y con otras instituciones científicas y académicas relevantes y se analizarán posibles vías de cooperación. Para evitar yuxtaposiciones, se iniciarán conversaciones con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El Instituto asesorará al Consejo en el seguimiento de la Plataforma de acción de Beijing y, más concretamente, en la divulgación y actualización de los indicadores. Las primeras acciones que emprenderá consistirán en garantizar la visibilidad de los indicadores a través de su sitio web, presentar un análisis de las fuentes de datos existentes y actualizar progresivamente los datos de los indicadores (cuando sea posible).

En 2010, el EIGE analizará los indicadores existentes adoptados anteriormente por el Consejo y las estadísticas disponibles, a fin de formular recomendaciones sobre la actualización y la mejora de dichos indicadores, empezando por el análisis de los indicadores precedentes (sobre equiparación salarial) durante la Presidencia belga en 2010. El EIGE iniciará conversaciones y planificará el apoyo a las Presidencias con vistas a participar en el desarrollo de indicadores y de información de análisis comparativo.

Indicadores de resultados: determinación de las formas y ámbitos de cooperación con Eurostat y con la DG EMPL a últimos del segundo semestre de 2010; análisis inicial de la información y de las estadísticas existentes a últimos del segundo trimestre de 2010; estudio de las necesidades y de las dificultades de implantación a últimos de 2010; definición de los métodos de trabajo con los indicadores de Beijing de aquí a últimos del tercer trimestre de 2010; creación del grupo de trabajo sobre los indicadores de Beijing a últimos del segundo trimestre de 2010; publicación en el sitio web de una primera información sobre los indicadores actuales de Beijing a últimos del cuarto trimestre de 2010; prestación de asistencia a la

⁷ Experto nacional en comisión de servicio

Presidencia belga de aquí a últimos del cuarto trimestre de 2010 y, posteriormente, a las sucesivas Presidencias.

2.2.2 ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS

Resultado de la actividad: **empezar a trabajar en el desarrollo de instrumentos y métodos**

Conforme a las conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO)⁸, que propugnan un enfoque sistemático de la estrategia de integración de la perspectiva del género – incluidas, en particular, la aplicación efectiva de políticas de evaluación de impacto en función del género, la publicación de estadísticas desglosadas por sexos, el uso de indicadores para medir el progreso y la preparación de programas de formación de especialistas en cuestiones de género –, el EIGE iniciará su labor en varios frentes. Pondrá en marcha un estudio sobre las necesidades y dificultades de dicho ejercicio, sobre los enfoques actuales que se han saldado con éxito y sobre los instrumentos utilizados por las instituciones de la UE, los Estados miembros y las organizaciones de la sociedad civil para la integración de la perspectiva de género. Los primeros ejemplos de buenas prácticas se presentarán a las partes interesadas en el curso de un seminario informativo que tendrá lugar en Bruselas y al que se invitará a la Comisión, los Estados miembros, el Parlamento Europeo y otras organizaciones interesadas en diciembre de 2010. El Instituto ayudará a desarrollar los indicadores y los datos de referencia necesarios para brindar apoyo a las sucesivas Presidencias en sus esfuerzos por integrar la dimensión de género en la Estrategia Europa 2020.

Se analizarán también las posibles sinergias en el desarrollo de métodos, instrumentos y manuales conjuntamente con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Indicadores de resultados: inicio del estudio sobre los métodos e instrumentos actuales a finales del segundo trimestre de 2010; presentación de las primeras conclusiones a las partes interesadas a últimos de 2010; inicio de las conversaciones con las Presidencias a finales del segundo trimestre de 2010; acciones comunes junto con las agencias a últimos de diciembre de 2010.

2.2.3 RECOGIDA, DOCUMENTACIÓN Y DIVULGACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Resultado de la actividad: **crear las condiciones básicas para la recogida, documentación e intercambio de buenas prácticas.**

En 2010, se darán los primeros pasos orientados a instaurar recursos de documentación abiertos al público. El Instituto emprenderá un inventario de las investigaciones disponibles en Europa y una recopilación de las buenas prácticas de los Estados miembros y las autoridades locales. Continuarán los trabajos orientados a identificar los métodos de trabajo más eficientes y a concebir un marco técnico para la creación de una base de datos electrónica de recursos en línea, un centro de documentación sobre buenas prácticas nacionales y una biblioteca abierta al público en materia de igualdad de género (en particular, la denominada «literatura gris»).

Se iniciarán contactos con institutos de investigación y universidades nacionales con el fin de promover la cooperación y el intercambio en el futuro. Asimismo, se iniciarán conversaciones con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia Europea de Salud y Seguridad

⁸ Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo –contribución a la Estrategia de Lisboa para después de 2010 Sesión nº 2980ª del CONSEJO DE EMPLEO, POLÍTICA SOCIAL, SANIDAD Y CONSUMIDORES, Bruselas, 30 de noviembre de 2009

en el Trabajo, el Centro para el Desarrollo de la Formación Profesional y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Indicadores de resultados: un inventario de investigaciones a finales del tercer trimestre de 2010; recopilación de los primeros conjuntos de buenas prácticas en distintos ámbitos a mediados del tercer trimestre de 2010; acceso del público en general en Vilnius a los sistemas de documentación de buenas prácticas a finales del cuarto trimestre de 2010; conversaciones iniciales sobre los campos de investigación a finales del cuarto trimestre de 2010; adquisición de hardware y software para el centro de recursos electrónicos en línea a mediados del tercer trimestre de 2010; publicación de los primeros materiales de la biblioteca abierta al público a finales del cuarto trimestre de 2010; decisión sobre la divulgación de buenas prácticas a través de las agencias a finales del tercer trimestre de 2010; establecimiento de contactos con al menos 27 institutos nacionales de investigación a finales de 2010.

RECURSOS HUMANOS (2010)

Ámbito básico 2: Apoyo al trabajo de investigación y formulación de políticas de las instituciones de la UE y los Estados miembros

Agentes temporales AD	Agentes temporales AST	SNE	Agentes contractuales CA	Total	%	Título 1 del presupuesto «DOTACIÓN DE PERSONAL»
4,25	2,75	1	1	9	26%	590 000

2.3 ÁMBITO PRIORITARIO 3: ÁMBITOS TEMÁTICOS O PRIORITARIOS

2.3.1 ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UE (GEI)

Resultado de la actividad: **desarrollar la estructura básica del índice de igualdad de género de la UE**

Durante el año 2010, el Instituto, en cooperación con la DG Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y Eurostat seguirá trabajando en la elaboración de un índice de igualdad de género de la UE basado en los nuevos indicadores de Beijing y en otros indicadores consensuados previamente con el fin de evaluar la igualdad de género tanto en la vida pública como en la vida familiar de los Estados miembros de la UE.

A principios de año, se creará un grupo de trabajo que asesorará al Instituto en su actividad. Durante el año 2010, el EIGE iniciará los trabajos preparatorios sobre dicho índice, apoyándose en la experiencia de los índices nacionales ya existentes, analizará y debatirá sus componentes o los modificará según lo considere oportuno. Asimismo, identificarán y analizarán las fuentes de datos actuales y futuras con el fin de actualizar el índice.

Indicadores de resultados: establecimiento del grupo de trabajo sobre el índice europeo de igualdad de género (GEI) de la UE a finales del segundo semestre de 2010; inventario de las fuentes de datos actuales y futuras en el tercer trimestre de 2010; creación de un marco para el futuro trabajo sobre el GEI de la UE a finales de 2010.

RECURSOS HUMANOS (2010)

Ámbito básico 3: ámbitos temáticos o prioritarios

Agentes temporales AD	Agentes temporales AST	SNE	Agentes contractuales CA	Total	%	Título 1 del presupuesto «DOTACIÓN DE PERSONAL»
3,5	0,75	1	0,75	6	18%	350000

2.4 ÁMBITO PRIORITARIO 4: SENSIBILIZACIÓN, TRABAJO EN RED Y COMUNICACIÓN

2.4.1 INFORMACIÓN INICIAL SOBRE EL INSTITUTO DIRIGIDA A LOS CIUDADANOS DE LA UE Y A DISTINTOS GRUPOS DESTINATARIOS

Resultado de la actividad: **dar a conocer a los ciudadanos de la UE la misión y el trabajo del Instituto**

2.4.1.1 Formulación de una estrategia de comunicación

En 2010, el Instituto formulará una estrategia de comunicación a largo plazo que, inspirándose en el objetivo de brindar un acceso generalizado, informará con detalle sobre las actividades previstas de sensibilización, creación de redes y comunicación, tanto a nivel externo, a todos los interesados y usuarios, como a nivel interno, su personal. Asimismo, explorará e identificará medios y canales de comunicación concebidos para llegar a los Estados miembros con la mayor eficacia posible; por ejemplo, a través de las delegaciones de la Comisión Europea y del Parlamento Europeo en los Estados miembros.

(i) El componente de la estrategia relativo a la comunicación externa implica la definición de los grupos destinatarios, la identificación de las necesidades y los intereses de distintos grupos, la consiguiente adaptación de los métodos de información y comunicación, la selección de los canales de comunicación y el tratamiento de la información obtenida con el fin de extraer conocimientos de cara al futuro. Se planificarán asimismo los contactos iniciales con las partes interesadas y las posibles vías de creación de redes que permitan contribuir a promover la igualdad de género y el intercambio de buenas prácticas.

Consistirá en parte integral de las funciones de comunicación externa conseguir que, desde su inicio, el Instituto tenga una presencia dinámica como medio de comunicación en Internet.

(ii) El componente de comunicación interna de la estrategia implica el desarrollo de directrices internas que ayuden al personal del Instituto a realizar las actividades previstas, decidir los resultados que han de darse a conocer, formular los mensajes y seleccionar los canales de comunicación.

En septiembre de 2010, el Instituto tratará de estar presente en el acto de presentación de todas las agencias que se celebrará en el Parlamento Europeo.

2.4.1.2 Concurso europeo para seleccionar el logotipo de EIGE

El concurso organizado para seleccionar el logotipo del instituto constituirá la primera campaña de EIGE dirigida no tanto a las empresas de diseño gráfico, como a los ciudadanos europeos y, en particular, a los artistas, estudiantes y jóvenes. Los candidatos podrán poner a prueba su talento artístico así como su visión de un mundo equilibrado desde la perspectiva de género acuñando en palabras (eslogan) o mediante una imagen (logotipo) los valores que representa la igualdad de género en Europa. El concurso presentará al Instituto como un centro europeo para la defensa de la igualdad de género, dará a conocer sus actividades y animará a todos a crear un símbolo dinámico y dotado de contenido para el Instituto.

El logotipo ganador aparecerá en todos los documentos oficiales, folletos y demás materiales elaborados por EIGE, como audiovisuales, carteles o la web.

Está previsto que el concurso se inicie a principios de año y que finalice en la primavera de 2010. El diseñador del logotipo seleccionado será invitado al acto de inauguración oficial del EIGE, durante el cual se dará a conocer oficialmente el logotipo.

Indicadores de resultados: Formulación de la estrategia de comunicación a finales de 2010; integración de la comunicación interna en el Programa de trabajo a finales del segundo trimestre de 2010; establecimiento de las primeras formas de creación de redes en el segundo trimestre de 2010; número de competidores; número de comunicados de prensa sobre el concurso del logotipo; presentación oficial del logotipo en el segundo trimestre de 2010.

2.4.2 ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN FIABLE Y EXHAUSTIVA

Resultado de la actividad: **crear los instrumentos básicos para elaborar información exhaustiva sobre la igualdad de género.**

Desarrollo del sitio web del EIGE

Desde principios de 2010, el EIGE intentará diseñar el marco básico y desarrollar los sistemas técnicos necesarios para el sitio web, que deberá adaptar a las necesidades de los diferentes grupos destinatarios. La estructura de base incluirá páginas para chats y debates con los usuarios y páginas para recoger comentarios. A finales de año se procederá a grabar los primeros mensajes vídeo dirigidos a diversas ONG y otros usuarios relativos al Instituto, a sus funciones y a su mandato. Se empezará a trabajar en la creación de sistemas que permitan recopilar y difundir información por Internet, como comunicados de prensa, seguimiento de los medios de comunicación a través de recortes de prensa y lectores de web. El sitio web será actualizado periódicamente con la introducción de nuevas funciones y prestaciones técnicas.

Indicadores de resultados: presentación preliminar del sitio web a principios de año y desarrollo del marco final a últimos de 2010; proporción de suscripciones al boletín electrónico a últimos de 2010; número total mensual de visitantes a últimos de 2010; número total mensual de impresiones a últimos de 2010; número total anual de documentos descargados a últimos de 2010; número total anual de comunicados de prensa descargados de la sección de noticias a últimos de 2010; presentación de los primeros mensajes de vídeo a mediados del tercer trimestre de 2010; mesa redonda sobre la nueva estrategia de la Comisión a últimos de 2010.

2.4.3 PONER FIN A LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS

Resultado de la actividad: **empezar a desarrollar modelos que permitan abandonar los estereotipos sexistas**

2.4.3.1 Creación de grupos de recursos

La actividad se iniciará con la creación de un grupo de trabajo integrado por periodistas y especialistas del sector de los medios de comunicación, con el objetivo de reforzar el impacto de la labor desarrollada por el Instituto en materia de comunicaciones. El grupo de trabajo asesorará al EIGE y a su equipo de comunicación y sugerirá las vías idóneas para divulgar información y habilitar el debate en los Estados miembros en relación con cuestiones de interés. Los expertos del grupo asesorarán al EIGE en relación con el desarrollo de estrategias concretas para la puesta en marcha de debates y actos de sensibilización dirigidos a grupos específicos y a Estados miembros concretos.

A finales de año, se organizará una mesa redonda en la que participarán conocidos líderes de opinión y en la que se presentará la nueva estrategia de la Comisión para la igualdad de género.

2.4.3.2. Actividades orientadas a los jóvenes

Parte del trabajo de EIGE consistirá en el desarrollo de una actividad a escala europea orientada a detectar y poner fin a estereotipos sexistas. Teniendo en cuenta la complejidad de la tarea, en particular por lo que se refiere a las diferencias culturales, sociales y religiosas existentes en Europa, se elegirá a un único grupo destinatario, los jóvenes, para el primer período a medio plazo.

A fin de conseguir un cambio sostenible y poder comparar similitudes y diferencias entre los países europeos, en 2010 se realizará un primer estudio sobre las normas y los modelos culturales y sociales, también lingüísticos, que influyen en la asimetría de los conceptos de «hombre» y «mujer» y sus «roles» o identidades sociales; se considerará, en especial, el concepto de hombre joven y padre joven en la sociedad. El estudio se centrará inicialmente en dos países, para extenderse gradualmente a otros Estados miembros.

En la primavera de 2010 se creará un grupo de trabajo que ayudará a planificar y hacer un seguimiento del trabajo.

La actividad propiamente dicha se iniciará a pequeña escala con la selección de un grupo de personas jóvenes en dos países piloto para un período inicial de pruebas. Con la ayuda de organizaciones nacionales y otras instituciones relevantes, se identificará a dos grupos de adolescentes (chicas y chicos) que actuarán como futuros referentes de género. Para empezar, se informará a los participantes sobre el estudio de las normas culturales y sociales que influyen en los roles de cada sexo y, conjuntamente con el personal del EIGE, se propondrán formas de contribuir a la recogida de observaciones sobre las normas y modelos sociales que influyen en los roles del hombre y de la mujer. Al mismo tiempo, esos grupos recibirán formación sobre los fundamentos de las cuestiones relativas a la igualdad de género y la Unión Europea.

A finales de 2010 se planificará una primera reunión con el fin de recabar comentarios y comparar las diferencias observadas entre ambas culturas.

Indicadores de resultados: creación de un grupo de periodistas y expertos en medios de comunicación a finales del segundo trimestre de 2010; número de participantes en el grupo de trabajo; número de actividades de información organizadas por el grupo de trabajo; inicio del primer seguimiento de los medios de comunicación a finales de 2010; creación del grupo de trabajo para realizar estudios piloto a finales del segundo trimestre de 2010; inicio del estudio sobre normas y modelos sociales y culturales en el tercer trimestre de 2010; primera reunión de los grupos piloto a finales del tercer trimestre de 2010.

RECURSOS HUMANOS (2010)

Ámbito básico 4: sensibilización, creación de redes y comunicación

Agentes temporales AD	Agentes temporales AST	SNE	Agentes contractuales CA	%	Total	Título 1 del presupuesto «DOTACIÓN DE PERSONAL»
1,75	1,25		0,5	3,5	10%	270 000

2.5. ÁMBITO PRIORITARIO 5: DIÁLOGO Y COOPERACIÓN

Esta actividad se orientará al establecimiento de una estrecha relación de cooperación con distintas partes interesadas y a distintos niveles.

2.5.1 CREACIÓN DE LA RED EUROPEA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Resultado de la actividad: crear las condiciones necesarias para que pueda existir una red de intercambio de competencias y experiencias

Esa actividad comenzará con un estudio de viabilidad sobre los tipos eficaces de redes electrónicas que existen y que servirá como base para el diseño de los métodos de creación de redes.

Se creará un grupo de trabajo sobre redes útiles y eficaces a finales de junio de 2010, que ayudará al EIGE a identificar los contactos y canales para llegar a las organizaciones y organismos relevantes y las formas de adquirir y agregar conocimientos.

Como parte de ese trabajo, se idearán métodos que permitan utilizar las redes y sus colaboradores como una forma eficaz de difundir información útil.

El EIGE hará uso de la base de datos de la DG EMPL, los canales de comunicación del Consejo de Administración, el Foro de expertos y las distintas organizaciones para llegar a los miembros potenciales de las redes.

Indicadores de resultados: Inicio del estudio de viabilidad sobre los tipos efectivos de redes electrónicas en el segundo trimestre de 2010; creación del grupo de trabajo sobre redes a finales del segundo trimestre de 2010; realización del primer inventario de miembros potenciales de las redes a finales del tercer trimestre de 2010; definición de las herramientas básicas de TI para la creación de redes electrónicas a finales del tercer trimestre de 2010.

2.5.2 PARTES INTERESADAS E INTERLOCUTORES

Resultado de la actividad: establecer una primera alianza en toda Europa

En aras del futuro diálogo y las relaciones basadas en redes, el Instituto mantendrá contactos con sus principales interlocutores. Establecerá una relación de cooperación con (i) el nuevo Parlamento Europeo y sus comisiones relevantes, (ii) la Comisión Europea, en particular la DG EMPL, (iii) los Estados miembros y las autoridades nacionales competentes. Se comentarán y propondrán formas de cooperación, posibles acciones conjuntas, actos y otras actividades.

Se organizarán seminarios y reuniones con el Parlamento Europeo, sobre todo con la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, en las que se informará sobre el progreso del Programa de trabajo del EIGE y se decidirán vías de cooperación.

Se determinarán y consensuarán asimismo formas concretas de cooperación con otras agencias de la UE.

En 2010 se iniciará un estudio para identificar a las partes interesadas y a los interlocutores de ámbito europeo, así como a los futuros interlocutores en terceros países, en el que se reflejarán también los intereses y las necesidades individuales de esas partes interesadas respecto al trabajo relacionado con la igualdad de género.

Para aunar esfuerzos y conocimientos en la lucha a favor de la igualdad de género, el EIGE creará en las postrimerías de 2010 un grupo de trabajo encargado de la planificación y organización de los eventos más importantes.

Para la información normal y la divulgación de información importante, el EIGE creará un boletín electrónico que distribuirá a todas las partes interesadas y a todos sus interlocutores.

Indicadores de resultados: creación de un boletín electrónico a finales de 2010; creación de un grupo de trabajo sobre la coordinación de las partes interesadas a finales de 2010; inicio de la identificación de partes interesadas e interlocutores a finales del tercer trimestre de 2010; organización de seminarios con la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género en el segundo y el cuarto trimestres de 2010; acuerdo de un Memorando de Entendimiento u otras formas de cooperación con los principales interesados a finales del tercer trimestre de 2010; acuerdo relativo a los planes de cooperación con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Centro de Desarrollo de la Formación Profesional y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea a finales del tercer trimestre de 2010.

Recursos humanos (2010)

Ámbito básico 5: Diálogo y cooperación

Agentes temporales AD	Agentes temporales AST	SNE	Agentes contractuales CA	Total	%	Título 1 del presupuesto «DOTACIÓN DE PERSONAL»
1,5	1,25	1	0,5	4,25	13 %	240 000

3. RESUMEN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

ACTIVIDADES			Anteproyecto de presupuesto para 2010				Partida presupuestaria
			2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	
	%	Total RH	TÍTULO 1 Personal	TÍTULO 2 Infraestructuras	TÍTULO 3 Cuenta de explotación	Presupuesto total	
Ámbito prioritario 1: Organización institucional del EIGE	33%	11,25	970 000	331 000	428 000	1 729 000	25%
Ámbito prioritario 2: Apoyo técnico al trabajo de investigación y formulación de políticas de las instituciones de la UE y los Estados miembros	26%	9	590 000	201 000	847 000	1 638 000	24%
Ámbito prioritario 3: Ámbitos temáticos o prioritarios	18%	6	350 000	119 000	120 000	589 000	8%
Ámbito prioritario 4: Sensibilización, creación de redes y comunicación	10%	3,5	270 000	92 000	1 425 000	1 787 000	26%
Ámbito prioritario 5: Diálogo y cooperación	13%	4,25	240 000	82 000	460 000	782 000	11%
RESERVA ⁹				195 000	220 000	415 000	6%
Totales	100%	34	2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	100%
			Proyecto de presupuesto para 2010				

⁹ Los fondos de la reserva se congelan hasta que el Consejo de Administración decida al respecto en su siguiente reunión.

4 CUADRO DE EFECTIVOS

Grupo funcional y grado	Cuadro de efectivos autorizado para 2009	Cuadro de efectivos propuesto para 2010	Cuadro de efectivos modificado por decisión del CA el 19 de febrero de 2010
AD16			
AD15			
AD14			
AD13	1	1	1
AD12			
AD11	1	1	1
AD10	1	1	1
AD9			1
AD8	2	2	3
AD7	2	2	2
AD6		1	1
AD5	5	8	8
Total AD	12	16	18
AST11			
AST10			
AST9	1	1	
AST8	1	1	
AST7			
AST6	2	2	2
AST5	2	3	3
AST4	2	2	2
AST3			
AST2			

AST1			
Total AST	8	9	7
Total AD/AST	20	25	25

Personal externo: Agentes contractuales

Grupo funcional	2009	2010
GF IV	2	2
GF III	1	2
GF II	2	2

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1 SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO

A la luz del enfoque relativo al control basado en los resultados, el Instituto recogerá y analizará las informaciones sobre los progresos alcanzados en la ejecución de su Programa de trabajo. Se recogerán datos e informaciones de referencia, y se establecerán indicadores y objetivos para informar sobre el progreso de las actuaciones, bien a la dirección, bien a las principales partes interesadas.

Cada equipo desarrollará un sistema de seguimiento que, a posteriori, las dos unidades procederán a fundir en un único proyecto utilizado para las Normas de control interno.

5.2 INFORME ANUAL

A finales de 2010 se elaborará el primer informe anual relativo al cumplimiento de los resultados inmediatos, que será presentado al Consejo de Administración y a todas las demás partes interesadas.