



Bruselas, 7 de diciembre de 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
Fecha:	7 de diciembre de 2017
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	14624/17
Asunto:	Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo - Conclusiones del Consejo

Adjunto se remite a las Delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo», adoptadas por el Consejo EPSCO en su sesión n.º 3569 celebrada el 7 de diciembre de 2017.

Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo¹

Conclusiones del Consejo

DESTACANDO LO SIGUIENTE:

1. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y uno de los objetivos y cometidos de la Unión; la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades representa una misión específica de la Unión.

RECORDANDO:

2. La Declaración de Roma, de 25 de marzo de 2017, en la que los dirigentes de los veintisiete Estados miembros y del Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea se comprometieron a trabajar para lograr una Europa social: una Unión que, entre otras cosas, promueva la igualdad entre mujeres y hombres, así como los derechos y la igualdad de oportunidades para todos.
3. La proclamación interinstitucional sobre un pilar europeo de derechos sociales, que establece una agenda para aumentar el rendimiento de las economías y reforzar la equidad y la resiliencia de las sociedades, consagra la igualdad de género como uno de los veinte principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar y recalca que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos.
4. La Estrategia Europa 2020, que fomenta un crecimiento inteligente, sostenible e integrador y establece grandes objetivos interrelacionados, entre ellos alcanzar una tasa de empleo del 75 % para mujeres y hombres.

¹ Conclusiones adoptadas en el marco del examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín y en especial de los objetivos estratégicos «B: Educación y capacitación de la mujer», «L: La niña», «K: La mujer y el medio ambiente» y «F: La mujer y la economía».

5. El compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión, que define varios ámbitos de actuación fundamentales, entre ellos la misma independencia económica para mujeres y hombres, así como la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, y señala que «las mujeres tienen más probabilidades de tener un título de enseñanza superior, pero siguen estando sobrerrepresentadas en campos de estudio que están vinculados a los roles tradicionales femeninos, como los ámbitos asistenciales, e infrarrepresentadas en los ámbitos de la ciencia, las matemáticas, la informática, la ingeniería y carreras afines».
6. La Nueva Agenda de Capacidades para Europa, encaminada a garantizar que las personas posean las capacidades adecuadas durante toda su vida laboral, no solo con objeto de mejorar sus perspectivas de entrar, permanecer y ascender en el mercado laboral, sino también para que puedan desarrollar todo su potencial como ciudadanos activos y seguros de sí mismos.
7. La Comunicación de la Comisión sobre el Plan de acción de la UE 2017-2019 para colmar la brecha salarial entre mujeres y hombres.
8. La Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín de las Naciones Unidas y las doce esferas de especial preocupación que en ellas se señalan.
9. La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que presenta un conjunto de diecisiete objetivos universales, integrados y transformadores que han de incluir sistemáticamente la dimensión de género, y que incluye además un objetivo específico sobre la igualdad de género².

ACOGIENDO FAVORABLEMENTE:

10. El informe sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE titulado «La segregación de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo»³, elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) a petición de la Presidencia estonia del Consejo de la UE, que ofrece un análisis de la segregación de género en la educación superior, en la formación profesional, en otros tipos de formación y en el mercado laboral, sin olvidar los vínculos entre la segregación de género y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

² Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

³ Documento 14624/17 ADD 2. El documento 15648/17 ADD 1 contiene un resumen.

OBSERVANDO QUE:

11. La noción de segregación de género hace referencia a la concentración de un género en determinados ámbitos de la educación o puestos de trabajo (segregación horizontal) o a la concentración de un género en diferentes grados, niveles de responsabilidad o cargos (segregación vertical). Las presentes Conclusiones del Consejo se centran en la segregación horizontal.
12. Las presentes Conclusiones se basan en anteriores trabajos y en los compromisos políticos anunciados por el Consejo, el Parlamento Europeo, la Comisión y demás partes interesadas en este ámbito, incluidos los documentos que se indican en el anexo I.

DESTACANDO QUE:

13. La segregación horizontal de género sigue limitando las opciones vitales y las posibilidades de educación y empleo de mujeres y hombres. Da lugar a desigualdades en cuanto a retribución, pensiones, ingresos a lo largo de toda la vida, condiciones de trabajo y entorno laboral, refuerza los estereotipos de género y limita el acceso a determinadas profesiones, al tiempo que perpetúa relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres en las esferas pública y privada. Además, la segregación de género es una de las causas de la inadecuación de las cualificaciones, provoca la pérdida de capital humano, recursos e inversiones, distorsiona la eficacia de los instrumentos políticos y obstaculiza los intentos por adaptarse a los cambios en el mercado de trabajo, impidiendo así el pleno aprovechamiento del potencial económico y de innovación de la UE.
14. La intensificación de los esfuerzos por acabar con la segregación horizontal de género abordando las brechas de género en la educación y el empleo puede generar nuevas oportunidades para las personas, la economía y la sociedad. Según el EIGE, colmar la brecha de género en las asignaturas CTIM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) contribuiría a aumentar el PIB per cápita de la UE entre un 2,2 y un 3,0 % y a crear entre 850 000 y 1 200 000 puestos de trabajo de aquí a 2050. Por ejemplo, en el sector de las TIC, que crece con especial rapidez y en el que existe una gran segregación, la participación equitativa de las mujeres redundaría en unos 9 000 millones EUR anuales más para el PIB de la Unión.

15. Las elecciones profesionales tempranas dan lugar a una importante segregación de las trayectorias profesionales. Esto obedece a que elegir un oficio generalmente asociado con el otro género es especialmente difícil para los adolescentes.
16. En toda la UE, las mujeres tienen mejores resultados educativos que los hombres; sin embargo, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en muchas profesiones y sectores infravalorados, con una posición socioeconómica baja y que ofrecen salarios bajos. También siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones a todos los niveles, incluso en los sectores y oficios en los que son mayoría.
17. Los niños corren un mayor riesgo de abandono escolar que las niñas. El abandono escolar prematuro tiene a menudo consecuencias negativas en las oportunidades laborales futuras, especialmente debido a que los empleos poco cualificados corren mayor riesgo de desaparecer debido a la automatización. La prevalencia de la segregación de género en las profesiones que implican trabajo poco cualificado y requieren cualificaciones más bajas pueden dificultar los intentos de encontrar otro empleo.
18. Si bien entre los retos planteados por una sociedad basada en la tecnología y por el envejecimiento de la población se cuentan el aumento de la demanda de mano de obra y la escasez de la misma en los sectores CTIM y SEB (sanidad, educación y bienestar social), sigue existiendo en dichos sectores una importante segregación de género, tanto en el ámbito de la educación y la formación como en el mercado de trabajo.
19. La aparición, prevalencia y perpetuación de la segregación en la educación y formación y el mercado de trabajo son consecuencia de una serie de factores a escala estructural, organizativa e individual. Los estereotipos de género y la falta de aceptación social de comportamientos de género no conformes tienen repercusiones negativas a todos los niveles.
20. Las diferencias en lo que respecta a la organización del trabajo en los sectores en los que existe una segregación de género, en particular las diferencias relativas al tiempo de trabajo, influyen en las decisiones relativas a la carrera y la formación, tanto de los hombres como de las mujeres. El entorno de trabajo también puede influir en las decisiones, ya que, por ejemplo, el acoso laboral y el sexismo disuaden a las mujeres de participar en determinados sectores.

21. En la actualidad, la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los hombres en toda la UE, y la brecha de género en el empleo se sitúa en 11,6 puntos porcentuales y alcanza más de 18 puntos porcentuales en términos del equivalente en tiempo completo. La participación de las mujeres en el mercado laboral, así como sus elecciones y oportunidades profesionales, se ven muy afectadas por el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y asistenciales entre hombres y mujeres. Estos problemas pueden reducirse mediante políticas de conciliación de la vida laboral y personal adecuadas y bien diseñadas, como la prestación de servicios de calidad, accesibles, asequibles y formales para el cuidado de niños y otras personas dependientes, mecanismos de trabajo flexible e incentivos para que los hombres asuman más responsabilidades domésticas y asistenciales.
22. La brecha salarial entre hombres y mujeres, que es actualmente del 16,3 % en la UE, y la consiguiente brecha de género de las pensiones, que es actualmente del 37,6 %, reflejan las diferencias en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, y en particular la segregación horizontal. La pérdida de ingresos resultante se acumula a lo largo de la vida y da lugar a una brecha de género en los ingresos totales.
23. Las capacidades atribuidas como naturales de forma estereotípica a las mujeres pueden ser a menudo invisibles, lo que da lugar a su infravaloración. Es importante reconocer que el trabajo realizado principalmente por mujeres en ámbitos como la asistencia y la educación es efectivamente trabajo, que requiere capacidades que pueden obtenerse a través de la educación formal y que tiene un valor económico. La infravaloración de las profesiones en las que tradicionalmente han predominado las mujeres se refleja en el pago insuficiente, una forma de desigualdad que reduce también la motivación de los hombres para empezar a desempeñar estas profesiones y seguir en ellas.
24. A pesar de los esfuerzos realizados tanto a escala nacional como europea, todavía no se ha avanzado lo suficiente en lo que respecta a los compromisos asumidos en el contexto de la Plataforma de Acción de Pekín, y sigue existiendo la necesidad de contar con indicadores claros destinados específicamente a la cuestión de la segregación de género.
25. En su informe titulado «Segregación por género en el ámbito de la educación, la formación y el mercado de trabajo», el EIGE propone un nuevo conjunto de indicadores para supervisar la segregación de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo; ese conjunto se basa en indicadores existentes e incluye dos nuevos indicadores, centrados en la proporción de niñas y niños que dicen querer dedicarse a profesiones relacionadas con la ciencia y en el porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en los ámbitos CTIM y SEB.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

26. Acoge con satisfacción la propuesta de reestructuración de los indicadores para el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en lo que se refiere a la segregación de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo, recogida en el anexo, en particular la creación de dos nuevos indicadores.

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROSa que, de conformidad con sus competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales,:

27. Elaboren y apliquen políticas globales, integradas, sostenibles, pluridimensionales y con un enfoque de género para luchar contra la segregación de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo, que aúnen medidas específicas y universales y aborden todo el abanico de factores pertinentes a fin de propiciar un cambio estructural y reducir las diferencias en las pautas de trayectoria vital entre hombres y mujeres. Estas políticas deben abordar la necesidad de combatir la discriminación, la segregación y los estereotipos de género, y promover la igualdad de género en todos los niveles de educación y formación y en la orientación profesional durante toda la vida. También deben afrontar cuestiones como el entorno de trabajo, en particular los aspectos de incitación al odio por razón de sexo y acoso sexual, la organización del trabajo, el equilibrio entre vida privada y vida profesional, la salud y la seguridad en el trabajo y la brecha salarial entre hombres y mujeres, para atraer a hombres y mujeres hacia actividades y sectores generalmente asociados al otro sexo y mantenerlos en ellos.
28. Con objeto de reducir la segregación horizontal de género y capacitar y animar a niñas, niños, mujeres y hombres de todos los orígenes para que escojan ámbitos educativos y profesiones de acuerdo con sus intereses y capacidades, también en terrenos generalmente asociados al otro sexo, y para que accedan a oportunidades de trabajo en todos los sectores en igualdad de condiciones, tomen medidas pertinentes como las siguientes:
- a. sensibilizar a alumnos, estudiantes, profesores, orientadores y demás personas implicadas en la educación a todos los niveles, en la orientación profesional, en la selección de personal y en las políticas activas del mercado de trabajo, con atención particular a la desigualdad de género, a sus causas subyacentes y a sus diferentes manifestaciones, incluida la segregación, así como a las interrelaciones entre la identidad de género y otros aspectos de la identidad y a las posibles medidas que se pueden tomar en este ámbito;

- b. combatir los estereotipos sexuales y otros prejuicios de género en los métodos y contenidos educativos, y facilitar herramientas, pedagógicas y de otro tipo, para luchar contra los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles educativos;
- c. aumentar el atractivo de los ámbitos CTIM y SEB para los estudiantes de ambos sexos, en particular, cuando corresponda, mediante un enriquecimiento de los planes de estudio pertinentes, mediante la vinculación de las asignaturas CTIM a los desafíos económicos, medioambientales y sociales, o a las humanidades y el diseño, y mediante la puesta en relación de las materias SEB con ámbitos en los que, tradicionalmente, los hombres han sido mayoritarios, como el CTIM, teniendo en cuenta la digitalización y las transformaciones del mundo del trabajo;
- d. alertar a niñas, niños, mujeres y hombres de las oportunidades de empleo actuales y futuras en los sectores CTIM y SEB;
- e. crear vínculos más estrechos entre las escuelas y los lugares de trabajo con el fin de que las elecciones profesionales de los niños y niñas estén mejor fundamentadas; animar a los empleadores y a otras partes interesadas a desempeñar un papel más destacado a la hora de cuestionar las percepciones negativas y engañosas de las carreras de los sectores CTIM y SEB, en particular facilitando información precisa sobre estos ámbitos, promoviendo referentes positivos de ambos sexos y ofreciendo a los estudiantes oportunidades para adquirir experiencia laboral;
- f. familiarizar tanto a las niñas como a los niños con las TIC y con las capacidades relacionadas con la actividad asistencial desde una edad temprana, prestando atención especial a motivar a más niñas a desarrollar y mantener su interés y su talento en el ámbito digital y a más niños a hacer lo propio en el ámbito asistencial;
- g. tomar medidas para solucionar el problema del abandono escolar prematuro, que afecta sobre todo a los niños y los hombres; y

- h. crear o financiar incentivos específicos y estructuras de apoyo para alentar a más mujeres a que accedan a los ámbitos CTIM y se mantengan en ellos y a más hombres a que hagan lo propio en los ámbitos SEB, en particular incentivos y estructuras que ayuden a los empleadores a resolver el problema de los prejuicios inconscientes en la contratación y la evolución de la carrera, a fomentar un clima cordial y sensible con respecto al género en el lugar de trabajo, a presentar posibles salidas profesionales y a ofrecer programas de tutorización;
 - i. promover el aprendizaje permanente a fin de garantizar que hombres y mujeres de cualquier edad tengan la posibilidad de cambiar de carrera profesional;
29. tomar medidas para abordar las causas de la brecha en materia de salarios y pensiones entre hombres y mujeres relacionadas con la segregación de género, por ejemplo:
- a. aumentando la transparencia salarial;
 - b. desarrollando y facilitando herramientas de evaluación de los puestos de trabajo para contribuir a determinar de manera objetiva y no discriminatoria los elementos que constituyen un trabajo de igual valor y a sensibilizar a empresarios y trabajadores con respecto al concepto de trabajo de igual valor;
 - c. intensificando los esfuerzos por atribuir el mismo valor a las capacidades de mujeres y hombres, por ejemplo respaldando el mayor reconocimiento de todas las capacidades, incluidas las tradicionalmente atribuidas a las mujeres, así como el rendimiento de las mujeres en el lugar de trabajo y su contribución a la economía;
 - d. reevaluando el trabajo asistencial remunerado y revisando las estructuras salariales y la retribución en todos los empleos y ocupaciones en que predominan las mujeres, con objeto de eliminar los estereotipos de género vinculados a la brecha salarial y mejorar la retribución en los sectores de la sanidad, la educación y el bienestar social; y
 - e. aplicar y reforzar la legislación para garantizar el derecho de mujeres y hombres a recibir un salario igual por un trabajo de igual valor.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA Y A LOS ESTADOS MIEMBROSa que, de conformidad con sus competencias respectivas y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

30. Intensifiquen los esfuerzos para integrar la perspectiva de género en las competencias y en las políticas y medidas del mercado de trabajo a escala nacional y de la UE, en particular la financiación, prestando especial atención a las iniciativas relacionadas con la mejora de las competencias existentes y la adquisición de otras nuevas y a las iniciativas relativas a la digitalización, la ciencia, la investigación y el desarrollo, con vistas a dotar a mujeres y hombres de las competencias y cualificaciones adaptadas a la estructura y las exigencias del mercado de trabajo actual y futuro que son necesarias para acceder a puestos de trabajo de calidad.
31. Tomen medidas que favorezcan de forma sistemática la desagregación en la concepción y aplicación de políticas a escala nacional y de la UE para estimular el crecimiento económico, respaldar la creación de nuevos puestos de trabajo y abordar la escasez de mano de obra y los efectos de la automatización, para que mujeres y hombres se beneficien por igual de todas las oportunidades de empleo.
32. Supervisen las políticas del mercado de trabajo y de educación desde una perspectiva de género a lo largo de toda su aplicación, y tomen medidas para que los aumentos en la tasa de empleo de las mujeres no se traduzcan en un aumento de la segregación horizontal o en un aumento de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
33. Intensifiquen los esfuerzos por proporcionar suficiente financiación a las nuevas políticas y por reforzar las políticas actuales destinadas a reducir la segregación horizontal de género y sus causas y efectos tanto a escala nacional como de la UE, adoptando un enfoque estratégico a largo plazo y haciendo un uso eficiente de los recursos y programas de la UE, incluidos los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos y Erasmus+.
34. Garanticen que las políticas de educación y formación profesional, incluidos los sistemas y programas de aprendizaje, contengan medidas para reducir la segregación en el empleo, y que las iniciativas y los fondos educativos nacionales y de la UE se utilicen también para apoyar a las mujeres y hombres que se incorporen o se trasladen a puestos de trabajo en profesiones en las que el sexo opuesto está sobrerrepresentado.

35. Tomen medidas para reducir la brecha de género en el sector de las TIC en el marco de la Estrategia para el Mercado Único Digital. Animen a los empleadores, especialmente en el caso de las empresas que forman parte de la Coalición por las capacidades y los empleos digitales, a que presten especial atención a la igualdad de oportunidades profesionales de mujeres y hombres y al fomento de la igualdad de género en sus organizaciones.
36. Faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y privada a mujeres y hombres, adoptando medidas bien concebidas de equilibrio entre la vida privada y la vida laboral, y garantizando su máxima disponibilidad en todos los sectores y profesiones, también para los progenitores y cuidadores que inician nuevas formas de trabajo, especialmente mediante las acciones siguientes:
- a. adoptando medidas eficaces para fomentar y apoyar el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y asistenciales entre mujeres y hombres, en particular a través de incentivos que animen a los hombres a acogerse a los permisos familiares;
 - b. intensificando los esfuerzos por prestar servicios asistenciales de calidad, asequibles y accesibles para niños u otras personas dependientes;
 - c. apoyando a los empleadores de los sectores público y privado a la hora de ofrecer medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, por ejemplo mediante incentivos para aplicar modalidades de trabajo flexibles y medidas favorables a la familia en el lugar de trabajo, haciendo pleno uso de las posibilidades del «trabajo inteligente»⁴; e
 - d. invirtiendo de forma específica en prácticas de trabajo digitales, con objeto de mejorar el equilibrio entre trabajo y vida privada para todos.
37. Hagan un seguimiento periódico de los indicadores establecidos en el anexo I para supervisar sistemáticamente los avances, aprovechando plenamente los trabajos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género y de Eurostat. Analicen los resultados y, en su caso, tomen medidas adicionales tanto a escala de la Unión Europea como de los Estados miembros.

⁴ Las modalidades de trabajo «inteligente» en el contexto de las posibilidades que ofrecen las tecnologías modernas (por ejemplo, el teletrabajo y el horario de trabajo flexible).

38. Sigam propiciando la dimensión de género del Semestre Europeo, en particular conforme a los principios establecidos en la proclamación interinstitucional del pilar europeo de derechos sociales y a las medidas contempladas en la Comunicación de la Comisión sobre una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

PIDE A LA COMISIÓN EUROPEA QUE:

39. Anime a los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas y actores pertinentes a intensificar los esfuerzos por reducir la segregación horizontal de género, en particular poniendo de relieve los significativos beneficios económicos de la desegregación y su importancia crucial en el contexto del futuro del trabajo.
40. Apoye iniciativas para establecer programas de desegregación en ámbitos específicos, de acuerdo con las conclusiones del informe del EIGE sobre la segregación por género en la educación, la formación y el mercado de trabajo, que confirman la escasa participación de las mujeres en particular en los ámbitos CTIM y de los hombres en los ámbitos SEB. Ponga a prueba estos programas y evalúe sus efectos, con objeto de facilitar la formulación de políticas basadas en datos en los Estados miembros y a escala de la UE.
41. Favorezca la cooperación entre los Estados miembros, a fin de facilitar el aprendizaje mutuo y el intercambio de mejores prácticas y de prácticas prometedoras para mejorar las capacidades y fomentar el trabajo en red.
42. Mantenga intercambios periódicos con los interlocutores sociales europeos en el contexto del diálogo tripartito sobre estos asuntos.
43. Supervise más estrechamente desde una perspectiva de género el modo en que se destinan y utilizan las inversiones y la financiación relacionadas con la innovación, con objeto de evitar el refuerzo de estereotipos y promover la desegregación.
44. Aplique las medidas anunciadas en el Plan de acción de la UE 2017-2019 para colmar la brecha salarial entre mujeres y hombres, y siga recopilando y suministrando los datos pertinentes sobre la brecha salarial actual entre hombres y mujeres y sus consecuencias en los ingresos y las pensiones.

Indicadores sobre segregación de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo⁵**Esfera de especial preocupación B: Educación y capacitación de la mujer**

Indicador 1: proporción de mujeres y hombres graduados en educación superior (niveles CINE 5 a 8) y formación profesional (niveles CINE 3 y 4) en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y en el ámbito de la sanidad, la educación y el bienestar social (SEB) con respecto a todos los graduados en el ámbito de estudio⁶.

Esfera de especial preocupación L: La niña

Indicador 2: rendimiento en matemáticas y ciencia de las chicas y chicos de 15 años⁷.

Indicador 3: proporción de todas las chicas y chicos de 15 años y de aquellos con mejor rendimiento en ciencias que aspiran a trabajar en profesiones relacionadas con la ciencia cuando tengan 30 años⁸.

Esfera de especial preocupación K: La mujer y el medio ambiente

Indicador 4: proporción de mujeres y hombres entre los graduados en educación superior con respecto a todos los graduados (niveles CINE 5 y 6) en ciencias naturales y tecnologías⁹.

Esfera de especial preocupación F: La mujer y la economía

Indicador 5: segregación de género: sueldo medio bruto por hora de las mujeres y hombres empleados en los cinco sectores de la industria (y en las cinco categorías profesionales) con el máximo número de mujeres y el máximo número de hombres empleados; brecha salarial en categorías profesionales de gestión¹⁰.

Indicador 6: proporción de mujeres y hombres empleados en profesiones del ámbito CTIM y empleados en el ámbito SEB¹¹.

⁵ Para información adicional véase el informe del EIGE (documento 14624/17 ADD 2).

⁶ Este indicador fusiona y revisa dos indicadores existentes de la esfera B y un indicador sobre la proporción de «mujeres que estudian educación superior» de la esfera L.

⁷ Indicador existente.

⁸ Nuevo indicador.

⁹ Indicador existente.

¹⁰ Indicador existente.

¹¹ Nuevo indicador.

Referencias**1. Legislación de la UE:**

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16)
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23)
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1)

2. Consejo:

Todas las Conclusiones del Consejo adoptadas en relación con la revisión de la Plataforma de Acción de Pekín¹² y otras Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de género, especialmente las que se citan a continuación:

- Conclusiones del Consejo, de 9 de junio de 2008, sobre la eliminación de los estereotipos de género de la sociedad (documento 9671/08)
- Conclusiones del Consejo, de 30 de mayo de 2008, sobre las carreras científicas compatibles con la vida familiar: hacia un modelo integrado (documento 9026/1/08 REV 1)
- Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres e intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (documento 18121/10)
- Conclusiones del Consejo, de 7 de marzo de 2011, sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (DO C 155 de 25.5.2011, p. 10)
- Conclusiones del Consejo, de 7 de marzo de 2011, sobre la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social (documento 6917/11)
- Conclusiones del Consejo sobre la «Igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones», adoptadas el 18 de junio de 2015 (documento 10081/15)
- Conclusiones del Consejo tituladas «Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión», adoptadas el 20 de junio de 2013 (documento 11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Conclusiones del Consejo tituladas «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores», adoptadas el 9 de marzo de 2015 (documento 7017/15)
- Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, de 26 de octubre de 2015 (documento 13201/15)
- Conclusiones del Consejo tituladas «Hacia unas estrategias de rentabilidad del trabajo», de 15 de junio de 2017 (documento 9647/17)
- Conclusiones del Consejo tituladas «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (documento 6889/17)

3. Comisión Europea:

- Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2010: «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010) 2020 final).
- "The Role of Men in Gender Equality - European Strategies & Insights" («El papel de los hombres en la igualdad de género - Perspectivas y estrategias europeas») http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/130424_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, pp. 112-116)
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" («Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019» (SWD(2015) 278 final)
- Dictamen del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre las vías para superar la segregación ocupacional http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión "2017 Report on equality between women and men in the European Union" («Informe 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea») (SWD(2017) 108 final)
- Comunicación de la Comisión de 26 de abril de 2017: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» (COM(2017) 252 final)
- Comunicación de la Comisión «Plan de acción de la UE 2017-2019 para colmar la brecha salarial entre mujeres y hombres» (COM(2017) 678 final)
- Coalición por las capacidades y los empleos digitales <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Parlamento Europeo:

- Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE (P7_TA(2013)0074)
- Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la era digital (P8_TA(2016)0204)

5. EIGE:

- Informe del Instituto EIGE sobre la segregación por género en el ámbito de la educación, la formación y el mercado de trabajo (documento 14624/17 ADD 2)
- Documento informativo del Instituto Europeo de la Igualdad de Género sobre los beneficios económicos de la igualdad de género en la UE De qué manera la igualdad de género en la educación en ámbitos CTIM conduce al crecimiento económico
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Otros

- Proclamación interinstitucional del pilar europeo de derechos sociales firmado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
 - Declaración de París sobre la promoción de la ciudadanía y de los valores comunes de libertad, tolerancia y no discriminación a través de la educación
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
-