

Políticas de equidad de género: Unión Europea	Titulo
Arroyo, Alejandra - Autor/a; Correa, Eugenia - Autor/a;	Autor(es)
Género y globalización	En:
Buenos Aires	Lugar
CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales	Editorial/Editor
2009	Fecha
Colección Grupos de Trabajo	Colección
Empleo; Políticas públicas; Igualdad de género; Género; UE - Unión Europea;	Temas
Capítulo de Libro	Tipo de documento
"http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20140611043136/13arro.pdf"	URL
Reconocimiento-No Comercial-Sin Derivadas CC BY-NC-ND http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Seguí buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO
<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)
Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)
www.clacso.edu.ar



Alejandra Arroyo* y
Eugenia Correa**

POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO: UNIÓN EUROPEA

INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea, y un principio esencial de la democracia. Esta es la premisa básica desde el Tratado de Roma firmado en marzo de 1957 durante la constitución de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica entre los Estados que habían firmado el Tratado de París constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero¹. A partir de las primeras legislaciones aparecen elementos aislados en materia del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que, con el desarrollo de las instituciones europeas, se han venido reforzando hasta integrar lo que actualmente constituye un importante acervo comunitario. Desde su constitución, la Unión Europea ha ido extendiendo paulatinamente el ámbito de aplicación de directivas, iniciativas, recomendaciones y legislaciones con el objeto de desarrollar este principio democrático de carácter fundamental en los derechos humanos entre los hombres y las mujeres.

* Profesora Investigadora del Departamento de Filosofía de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)-Iztapalapa.

** Profesora Investigadora del Posgrado en Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

¹ Esos Estados fueron Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos.

En este trabajo se analiza el contenido fundamental de las mayores políticas de equidad de género planteadas como políticas de convergencia entre los países miembros de la Comunidad Europea (actualmente 27) en los temas de: independencia económica; empleo; conciliación de la vida privada y familiar con el trabajo; participación en la toma de decisiones; violencia de género; estereotipos sexistas, y otros.

Es notable el avance en la Unión Europea en materia de equidad de género, por lo menos en el reconocimiento de la problemática a nivel supranacional que ha conducido consistentemente a lo largo de un estrecho camino hacia la elaboración de complejas leyes y directivas a nivel supranacional, pero con la fuerte recomendación de que estas sean aplicadas al interior de los países miembros, reconociendo que la integración plena de las mujeres en las sociedades con todos los derechos que estas proveen a sus ciudadanos es imprescindible para alcanzar el pleno desarrollo económico, social, y cultural en avance hacia la democracia, la cohesión social y el ejercicio de los Derechos Humanos Universales.

No cabe la menor duda de que la educación y la habilitación de las capacidades de las mujeres conducirán cada vez más hacia la plena conciencia de estas del papel que juegan en sus comunidades para lograr el equilibrio y el avance en todos los aspectos que conciernen a la sociedad en su conjunto. La incorporación de las mujeres en la política, con plena conciencia de las necesidades específicas de su género, coadyuvará a una mayor equidad en el reconocimiento de la igualdad social y de los bienes materiales y sociales que sus sociedades proveen y que durante siglos han sido cargados mayoritariamente hacia el género masculino. Por otra parte, el desarrollo de las mujeres en la ciencia y en la tecnología ampliará la visión del mundo que hasta ahora ha sido masculina, y su incorporación plena al trabajo abrirá nuevas fuentes de desarrollo económico.

La tarea no es fácil, más bien es ardua y penosa. El período de transición hacia la nueva democracia está cambiando las perspectivas y está creando temores de pérdida de control por parte de los hombres, lo que se está manifestando con gran cantidad de violencia, trabas y nuevos discursos antifeministas. En este período, las mujeres están aprendiendo a alzar la voz, a exigir sus derechos, a organizar sus tiempos entre el estudio, el trabajo y su papel tradicional en el hogar, siempre a contracorriente de una cultura milenaria que las ha excluido. Los cambios se podrán observar en las leyes, las directivas y las normativas a las que se han adherido los Estados miembros, pero en los hechos es la cultura la que empieza a dar sus bocanadas de humo que retrasan la visión del futuro. Los cambios en la economía y en las leyes son rápidos. Los cambios culturales son mucho más lentos y penosos. Este es

el nuevo aprendizaje para las mujeres y los hombres para compartir el poder entre lo público y lo privado. Los roles asignados socialmente a los sexos están profundamente arraigados en las personas, y mientras los hombres no quieren perder sus cotos de poder en lo público, parecería que las mujeres no quieren perder el suyo en lo privado. Todos y todas cuidan su coto de poder, y para las mujeres también está siendo difícil abandonar el matriarcado con el que se habían desenvuelto en sus sociedades. No cabe duda de que las sociedades en su conjunto han introyectado hasta lo profundo la ideología patriarcal que excluye y divide a hombres y mujeres de y en los ámbitos de poder. Para las mujeres, está resultando arduo el cambio en este sentido. No es fácil quitarse de los huesos esta ideología que parecía ponerles el camino fácil. Por eso, consideramos que el trabajo feminista debe ser dirigido tanto a hombres como a mujeres. Tanto a los niños como a las niñas desde la escuela, los deportes, los medios masivos de comunicación y la política, actuando como el mediador en la difusión de una cultura de equidad y en la aplicación de las leyes y las directivas en materia de equidad de género.

Es a partir de que las sociedades han escuchado, comprendido y contemplado la importancia que las mujeres tienen en la sociedad –y habiendo empezado a atender sus demandas a lo largo de los años, no sin un fuerte trabajo de las mujeres conscientes de su realidad dentro de la sociedad y una vez insertas en esta como madres, trabajadoras, compañeras productivas para la sociedad– que se ha llegado a importantes acuerdos de carácter internacional que han conducido a que en los países se comiencen a contemplar los derechos de las mujeres, y a que en muchos otros se empiece a legislar en conformidad.

La Comunidad Europea desde sus inicios, con la firma del Tratado de Roma en 1957, ya comenzaba a contemplar a las mujeres con especificidades dentro de la sociedad. Lentamente se fue avanzando en este esfuerzo a lo largo de los años, hasta alcanzar legislaciones importantes en la materia aplicables para todos sus Estados miembros. Es a partir del Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997 por todos los Estados de la Unión, que se empiezan a realizar de manera más sistemática, y con miras de largo plazo, estrategias, medidas y acciones para la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres bajo el principio de atribución². Los Estados miembros de la Unión se han abocado en sus países a tomar las acciones conforme a estas disposicio-

² El principio de atribución está contenido en el Tratado de la Constitución para Europa en el Título III, Art. I-11.1: “En virtud del principio de atribución, la Unión actúa dentro de los límites de las competencias que le atribuyen los Estados miembros en la Constitución para lograr los objetivos que esta determina. Toda competencia no atribuida a la Unión en la Constitución corresponde a los Estados miembros”.

nes para legislar las medidas para la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres. La Declaración de Beijing, la Conferencia de Lisboa y la Declaración Universal de los Derechos Humanos han sido, sin duda, documentos inspiradores para que se tomen en cuenta los derechos de las mujeres en la Unión Europea. Todo esto con el empuje de las diversas organizaciones de mujeres en Europa y las ONG que han participado alzando su voz y aportando a la conciencia de género.

Así, en este ensayo se hace un recorrido a lo largo de las principales normativas para la Unión en materia de trabajo, educación y reconciliación de la vida familiar, no sin referir además a otros aspectos que también han sido considerados en el diseño de las políticas comunitarias.

COMPROMISOS EN EL PROGRAMA MARCO, TRANSVERSALIDAD Y POLÍTICAS EUROPEAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

En 1997, con la firma del Tratado de Ámsterdam se dio una nueva base normativa relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, concretamente en lo referente a las oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo. Con ello, se reforzó significativamente el derecho y la capacidad de la Unión para tomar medidas a favor de la igualdad de trato entre los géneros, dando al legislador comunitario los fundamentos jurídicos para eliminar desigualdades en todos los ámbitos de la vida comunitaria. De este modo, las directivas, que parecían aisladas desde el Tratado de Roma, se fueron concretando hasta alcanzarse el Tratado Constitutivo de la UE.

Un elemento muy importante en materia de igualdad de trato entre los géneros que se introduce en dicho Tratado es el concepto de *mainstreaming* o transversalidad, para integrar la dimensión de igualdad en las políticas generales de la Unión. Este concepto de transversalidad consiste en tener en cuenta de forma sistemática las diferencias en las condiciones sociales entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, y persigue la integración de igualdad en el conjunto de programas y políticas de la Unión³. Ha sido uno de los conceptos que apunta hacia la cohesión social a través de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades en la Unión Europea, así como a la inclusión y participación equilibrada de las mujeres en los puestos de toma de decisión.

Se contempla la igualdad de trato en el acceso al empleo, la igualdad de remuneración, la igualdad en seguridad social y regímenes legales, la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, la salud

3 Ver <www.emakunde.es>.

en atención a las diferencias por sexo –por ejemplo, mujeres embarazadas, cuidado de los hijos, atención a los ancianos, etcétera–.

El Séptimo Programa Marco de la Unión Europea para la Igualdad entre los Hombres y las Mujeres 2006-2010 señala los objetivos y medidas prioritarias para cada uno de los rubros arriba mencionados. Estos se constituyen como un compromiso para hacer avanzar el programa de la igualdad de género en los Estados miembros. Dicho programa se elaboró partir de la legislación sobre la eliminación de las desigualdades presente en el Tratado Constitutivo de la UE, específicamente en el apartado 2, artículo 3, que al pie dice: “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre las mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”.

La no discriminación entre los géneros es un derecho fundamental dentro de la UE y una condición necesaria para el crecimiento, el desarrollo, el empleo y la cohesión social, en donde las mujeres figuran como un actor social importante en la Unión. De este modo se desarrolla el Plan de Trabajo para la Igualdad entre los Hombres y las Mujeres 2006-2010, que destaca como prioritarias para el desempeño a favor de la igualdad entre los géneros seis áreas: independencia económica para las mujeres; mediación entre el trabajo privado y público de las mujeres; participación en la toma de decisiones; erradicación de la violencia hacia las mujeres; erradicación de los estereotipos sexistas; y promoción de la igualdad entre los géneros.

No obstante los avances en materia de equidad de género en la Unión Europea, sigue habiendo desigualdades dada la competencia económica global, en la que se requiere de fuerza de trabajo más flexible y móvil cuyas consecuencias son mayores para las mujeres, quienes deben elegir entre su vida privada y laboral. Por tanto, se insta a los Estados miembros a elaborar convenios de trabajo más flexibles y de asistencia a las madres trabajadoras, así como a la erradicación de estereotipos sexistas que impiden un reparto igualitario de las responsabilidades en los hogares. Las áreas como la educación y la investigación no se ven reflejadas en la posición de las mujeres en el mercado laboral y la Unión se muestra preocupada por la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población a lo largo de la Comunidad Europea, amenazando con esto el papel económico y político de la Unión. Por tanto, la Unión Europea se propone erigirse como un colaborador importante en la globalización, como una fuerza positiva para promover la igualdad de género y combatir así la pobreza feminizada. Se insta a reforzar la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y en las áreas antes mencionadas.

Entre los puntos significativos de esta ruta trazada para alcanzar la igualdad entre los géneros está la mejora de la gobernanza, con un

claro compromiso al más alto nivel político a todos los niveles: las instituciones de la Unión Europea, los Estados miembros, los parlamentos, los interlocutores sociales y la sociedad civil. Asimismo, se prevé que los Fondos Estructurales, los programas financieros de las distintas instancias políticas y el programa Progress⁴ apoyarán financieramente al programa 2006-2010. Se reforzará este programa a través de la implantación de una metodología de la igualdad de género, así como por medio de evaluaciones sobre su impacto y la elaboración del presupuesto con perspectiva de género (*gender budgeting*).

Las estructuras que trabajan en cuestiones de género se verán reforzadas por la implementación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género⁵ a partir del año 2007; la creación de una red de organismos de la Unión responsables de la igualdad de género, reforzando la cooperación con las ONG y el diálogo con las mujeres y las organizaciones de la sociedad civil, y apoyando la labor de los interlocutores sociales. Se evaluará el impacto de género y la elaboración del presupuesto desde la perspectiva de género en las políticas y en la legislación comunitaria, desde los Fondos Estructurales como el fomento para la elaboración de presupuestos locales, regionales y nacionales. En materia de difusión, los ciudadanos podrán acceder mediante portales de Internet y el Servicio de Orientación a Ciudadanos.

El Plan de Trabajo 2006-2010 establece los indicadores para monitorear el progreso de esta ruta. Para alcanzar las metas de la Estrategia de Lisboa se requeriría cerrar las brechas de empleo entre hombres y mujeres, incorporar a hombres y mujeres de edades entre 55 y 64 años al mercado laboral, y disminuir la tasa de desempleo femenina. Del mismo modo, se requiere mejorar las prestaciones sociales a la población laboral, y tener en cuenta el riesgo de empobrecimiento de las personas mayores de edad, y de las madres solteras por elección, divorcio o separación; asimismo, mejorar la salud de la población en general, y de las mujeres en especial con políticas sanitarias con perspectiva de género. En cuanto

4 Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social –COM (2004) 4888 del 14 de julio de 2004–.

5 Propuesta del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se crea un Instituto Europeo de Igualdad de Género (texto pertinente del EEE) presentada por la Comisión –SEC (2005) 328–. En el marco de la Agenda Política Social, adoptada en Niza en diciembre de 2000, el Consejo Europeo contempló la necesidad de desarrollar el conocimiento y la puesta en marcha común de recursos y de la experiencia para fomentar la igualdad de género a nivel comunitario. Los objetivos principales para la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de la Mujer son la recopilación de datos a nivel comunitario para su análisis y evaluación, el desarrollo de instrumentos metodológicos uniformes y la difusión de la información que permita la comparación de datos con una dimensión europea.

a lo previsto para el empleo, la Comisión propone la flexibilidad en el empleo, el empleo a tiempo parcial, planes para la reconciliación entre el trabajo, la vida privada y la vida familiar, el permiso parental por nacimiento de hijos, y la responsabilidad del cuidado de los ancianos.

Por otra parte, el Plan 2006-2010 promueve la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión en las instituciones comunitarias como la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, las Agencias de la Comunidad Europea, la Corte de Justicia Europea, la Corte de Primera Instancia, de los Auditores, y los Ombudsmán; así como en los parlamentos nacionales y en las administraciones centrales, las cortes supremas y las cortes constitucionales.

De otra parte, también promueve la participación de las mujeres en las instancias de economía europeas y nacionales como el Banco Central Europeo, el Banco de Inversiones, el Fondo de Inversión Europeo, y las ONG.

Finalmente, promueve la participación de las mujeres en Ciencia y Tecnología y en los puestos de dirección de las instancias educativas, así como impulsa igualdad entre hombres y mujeres en el número de profesores académicos en las instituciones educativas.

Contribuyó a la elaboración del Programa Marco el diálogo con la sociedad civil, como un actor importante en las decisiones de la Comisión y sumando los esfuerzos de las Comunidades para llevar a cabo esta tarea.

Con todo ello, la Unión Europea se ha comprometido institucional y legislativamente con la equidad de género. Son varios y diversos los ámbitos de acción reconocidos como prioritarios. La moneda está en el aire y los resultados alcanzados podrán evaluarse en muy corto plazo.

De acuerdo con la revisión de la Comisión Europea sobre los resultados en la eliminación de las desigualdades en la Unión y los avances realizados por las mujeres, acordados en la Estrategia de Lisboa, como la educación y la investigación, estos no se reflejan en el mercado laboral para las mujeres. La Unión Europea reconoce el derroche de capital humano que esto representa y que no puede permitir.

La baja tasa de natalidad, la disminución de la población económicamente activa y el envejecimiento de la población representan una preocupación para la Unión Europea en los planos político y económico. Por tanto, hacer que la globalización sea una fuerza positiva para hombres y mujeres y para el combate a la pobreza es una de las tareas más importantes de la Unión.

Como antes se señaló, el Programa Marco Comunitario hace suyos los compromisos adquiridos por la Unión en la Estrategia de Lisboa (2000), cuyo objetivo central es “la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor

cohesión social". Asimismo, la Estrategia da seguimiento a los compromisos adquiridos en la Plataforma de Acción de Beijing. A continuación se revisan los puntos fundamentales en materia de equidad de género y sus avances en la UE.

INDEPENDENCIA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Uno de los factores más importantes para que las mujeres alcancen independencia económica es el empleo. El Programa Marco 2001-2005 subrayaba la necesidad de la reducción en la segregación entre hombres y mujeres en el empleo, y señalaba como estrategia para ello instrumentar mejoras en la asistencia a la infancia. Para alcanzar igualdad en la vida económica, se estableció como meta en el Plan de Trabajo 2006-2010 que la tasa de empleo femenino pase del promedio de 51 al 60% hacia el año 2010. Para lograr esto existe conciencia acerca de la importancia de incorporar a las mujeres plenamente a la sociedad del conocimiento, fomentando el aprendizaje permanente y el acceso a las nuevas tecnologías. Asimismo, se exhorta a los países miembros a revisar sus sistemas fiscales para no disuadir a las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo.

De este modo, de acuerdo con el Informe sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres 2006 (European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) realizado por la Comisión, la brecha en el empleo entre hombres y mujeres ha decrecido, pues ha pasado del 18,1 al 15,2%. Aunque aún es significativa la diferencia en toda la Unión, con una variación de entre 10 y 20 puntos porcentuales entre los países nórdicos y los del Sur, la brecha aumenta entre los trabajadores y las trabajadoras de entre 54 y 64 años de edad en 2004, aunque presenta mejoras desde 1999, puesto que se propone alcanzar una vida laboral más larga y una mayor participación de las mujeres de mediana edad en el mercado laboral en un esfuerzo por reducir la pobreza.

Las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a la disponibilidad de tiempo para el trabajo y la atención a sus familias persisten, debido a la función histórica de las mujeres del cuidado del hogar, de los hijos, de ancianos y enfermos en todos los países de la Unión, aumentando con esto la brecha en el empleo entre los géneros. No se aprecia un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar entre hombres y mujeres, aumentando así las tensiones al tratar de combinar las responsabilidades. Se observa que las mujeres jóvenes con hijos alcanzan tasas de desempleo mayores que las mujeres que no los tienen, mientras que los hombres jóvenes con hijos alcanzan altas tasas de empleo. En la Europa de los 25, la tasa de empleo es del 75,4% para mujeres sin hijos y del 61,1% para las mujeres con hijos, y la tasa de mujeres con hijos

que trabajan a tiempo parcial es del 23,3%, mientras que las mujeres sin hijos alcanzan el 15,9%. Por el contrario, la tasa de empleo para los hombres con hijos en toda la Unión es del 91,2%, mientras que la tasa para los hombres sin hijos es del 85,6%, y la tasa para los hombres que trabajan a tiempo parcial es muy baja.

Cabe notar que aún existe una amplia brecha en los ingresos entre las mujeres y los hombres, lo cual se aprecia en todos los países de la Unión, con diferencias no significativas entre ellos. Bélgica, Eslovaquia, Francia y Alemania muestran índices más altos en relación con el resto de los países.

La diferencia entre los géneros en cuanto a las oportunidades para acceder al empleo de calidad y bien remunerado es apreciable. Aunque la tasa de educación y de capacitación de las mujeres aumenta, las oportunidades de trabajo no van en relación con esto, debido a la fuerte carga cultural que aún persiste entre los europeos. Las empresas y los centros laborales todavía tienen un fuerte trabajo que desarrollar para romper con las inequidades entre las tareas socialmente asignadas a los géneros a lo largo de la historia, a fin de elaborar políticas de reconciliación entre la vida profesional y la vida privada entre hombres y mujeres. El panorama es desalentador para las parejas jóvenes con hijos y es preocupante, debido a que incide de manera determinante en la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población económicamente activa. La edad promedio entre las mujeres en la UE25 para tener su primer hijo va de 24,5 años en los países Bálticos a 29 años de edad en Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido, entre los años 1994 y 2004, con un aumento de 0,1 años en España y 1,3 años en la República Checa.

ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE EMPLEO

Lograr igualdad en el empleo es una prioridad para la Unión Europea. No es solamente un asunto de derechos, sino que forma parte de una fuerte política económica que busca eliminar gradualmente las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, a través de aumentar las tasas de empleo y de disminuir el desempleo, así como al reducir las brechas en los ingresos y en la fiscalización. La seguridad y la salud en el empleo con perspectiva de género se convierten en un asunto transversal en las políticas de empleo entre hombres y mujeres. Una mala política en materia de salud y riesgo en el trabajo que no considere las diferencias de género, o que descuide estos aspectos, representa altos costos humanos, en la calidad del trabajo y en la productividad.

La Unión se muestra confiada en alcanzar el objetivo de Lisboa de conseguir el 70% en la población empleada para el año 2010, en tanto que cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral. Mientras

que la tasa referente a los hombres se ha mantenido estable, la tasa de empleo femenino aumentó a 55,7% en la Unión de los 25 en el año 2004, 0,7% arriba de lo alcanzado en 2003; por tanto, la tasa de la brecha de desempleo se redujo en 15% en 2004. La población de edad avanzada con empleo también aumentó principalmente entre las mujeres, alcanzando el 31,7%, aunque la brecha para el año 2004 aún se mantiene alta, en 19%.

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

Conciliar las decisiones laborales con la vida privada y familiar representa uno de los puntos torales en materia de empleo y de la vida profesional para hombres y mujeres. Su conciliación puede contribuir a la reducción de las brechas de inequidad de género, a mejorar la calidad del trabajo y también a reducir las diferencias en la tasa de natalidad a lo largo de toda la Unión. Los compromisos frente a estas inequidades apuntan hacia: proporcionar facilidades para el cuidado de los infantes y otros dependientes, como ancianos y enfermos; avanzar hacia alcanzar una mayor conciencia entre la población europea para la redistribución de la carga de los quehaceres domésticos al interior de los hogares, combatiendo los estereotipos sexistas y fortaleciendo el rol del hombre para realizar tareas domésticas y cuidado del hogar; y licencia masculina para cuidados maternos. De este modo, se revisan los contratos de trabajo a tiempo completo y se contempla abiertamente el trabajo flexible y por horas. Asimismo, se insta a las empresas y a los empleadores a desarrollar servicios de atención y cuidados y a abrir el diálogo con los interlocutores sociales sobre su contribución para alcanzar estas metas considerando las diferentes etapas en la vida de las personas.

Para alcanzar los objetivos de igualdad entre los géneros se requiere del compromiso político de alto nivel entre los países miembros. Es necesario el diálogo permanente entre estos para alcanzar la igualdad en toda la Unión; es un asunto de democracia y de cohesión social, de derechos humanos y de compromisos internacionales. Para lograr estos fines, la Comisión promueve los Fondos Estructurales para el apoyo a los programas de género en todos los países a través de mecanismos institucionales adecuados para este fin y promoviendo el diálogo entre los países miembros.

Las metas que se planean son significativas, pero dada la competitividad global y la necesidad de fuerza de trabajo más flexible y móvil, las desigualdades pueden aumentar, debido a que la oferta de trabajo se incrementará sustancialmente y los salarios tenderán posiblemente a ser más precarios. Esta situación económica de las mujeres y sus familias continuará obligándolas a escoger entre el matrimonio y los hijos,

o bien la actividad profesional y laboral. La falta de acuerdos sociales que posibiliten la ampliación del empleo y los acuerdos laborales cada vez más flexibles disminuyen los salarios, y se hace más difícil alcanzar condiciones para la asistencia a los hijos y la ayuda para el cuidado de enfermos y ancianos.

PARTICIPACIÓN PARITARIA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES

Para 2006, el reporte de la Comisión indica una baja en la participación de las mujeres en los puestos de decisión. Si bien ha habido avances, persiste la subrepresentación de las mujeres en este rubro, lo que denota un déficit democrático para la Comunidad en su conjunto.

Desde 1999 se ha aplicado, a instancias de la Comisión y en atención a los compromisos adquiridos desde la Plataforma de Beijing, el objetivo de alcanzar el equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de la vida social, económica, política, de investigación, y de procesos electorales. A fin de lograr este objetivo, se emprenden acciones para favorecer “la creación de redes de mujeres alentando el trabajo en red de las comisiones parlamentarias de igualdad de oportunidades de los Estados miembros y del Parlamento Europeo”⁶, así como también la promoción de la educación cívica para crear conciencia de la discriminación por razones de sexo. Entre las acciones, se destaca la necesidad del equilibrio en los sistemas electorales de los países, en la legislación, en el sistema de cuotas en los distintos órganos de elección popular, así como la necesidad de alentar las actividades de concientización de los ciudadanos para alcanzar el equilibrio entre los géneros al interior de los partidos políticos, así como para instar a las mujeres a participar activamente en la política.

Sin embargo, los resultados son desalentadores en esta materia y los cambios son lentos. En los puestos parlamentarios las mujeres alcanzaron solamente el 23% en toda la Unión para el año 2005, aunque en países como Suecia, Dinamarca, los Países Bajos, Finlandia, España y Bélgica el porcentaje de mujeres con participación en puestos de decisión alcanzó el 30%, mientras en países como Grecia, Irlanda, Eslovenia, Italia, Hungría y Malta permanece en un 15%⁷.

En puestos de toma de decisiones a nivel de empresas, las mujeres representaban el 32% en toda Europa, y solamente se registra un

6 Propuesta del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se crea un Instituto Europeo de Igualdad de Género (texto pertinente del EEE) presentada por la Comisión –SEC (2005) 328–, pág. 8.

7 Propuesta del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se crea un Instituto Europeo de Igualdad de Género (texto pertinente del EEE) presentada por la Comisión –SEC (2005) 328–, pág. 15.

10% de mujeres en puestos clave de las empresas más importantes. Este rubro representa, entonces, un reto para la Unión Europea.

ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA TRATA DE SERES HUMANOS

Las mujeres son las principales víctimas de la violencia de género no sólo al interior de las familias, sino en el trabajo y en la vida civil. El problema se agrava entre las mujeres migrantes que padecen toda clase de discriminación y violencia al interior de las comunidades. La trata de mujeres y niños en condiciones de pobreza, así como la situación de las mujeres en países en guerra, es deleznable para la Unión Europea. La violencia hacia las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos fundamentales, a la dignidad, la libertad, la seguridad, la salud, su integridad física y emocional. Es un punto crítico cuyo camino hacia la erradicación no es fácil, pues interviene toda una cultura de sometimiento a lo largo de los siglos.

Es por eso que la Comisión, en su esfuerzo por la erradicación de prácticas de violencia de género, presenta una serie de acciones que requieren de la sensibilización, la educación, difusión de conocimientos, apoyo y coordinación para el intercambio de las buenas prácticas entre los actores civiles de la sociedad. Es importante destacar que se debe hacer seguimiento al interior de los países y una evaluación constante sobre la violencia hacia las mujeres, que debe acompañarse de una firme política de sanciones claramente establecidas en la legislación en contra de actos criminales.

ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y PROMOVER LA IGUALDAD EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA PÚBLICA Y PRIVADA

La eliminación de estereotipos sexistas en detrimento de las mujeres requiere de la más amplia educación y difusión de conocimientos. Mientras tanto, las mujeres continúan siendo colocadas en puestos de trabajo menos valorados y con menos paga; se discrimina a las niñas en el hogar y en la escuela, y se reproducen estos valores en los medios masivos de comunicación. La legislación y las medidas para la erradicación de estas prácticas requieren de la sensibilización desde la más temprana edad en los hogares, las escuelas, las universidades y los puestos de trabajo. De igual modo, el monitoreo sobre los medios de comunicación es indispensable para erradicar la reproducción de estereotipos sexistas a través de ellos.

La gobernanza a favor de la igualdad de género a nivel político del más alto rango es uno de los pilares en los que descansa la ejecución de las medidas, las directivas y la legislación para la promoción de igualdad entre los sexos. Esto exige un compromiso y la voluntad política de alcanzar las metas y los objetivos trazados. Para ello se requiere

de la cooperación y el diálogo entre todas las partes interesadas, y el intercambio de experiencias con los otros países miembros, animando a los Estados a desarrollar métodos e instrumentos conducentes a mejorar todas las áreas de la vida política y civil de sus comunidades. Los rubros más débiles como la economía y la política de empleo deben ser atendidos en consideración a la Estrategia de Lisboa para reforzar la integración de la igualdad y mejorar las condiciones de las mujeres para ser incorporadas plenamente al mercado de trabajo, a la educación y la capacitación. Las políticas empresariales y los presupuestos con perspectiva de género son sustanciales para lograr este objetivo. Para ello, a los Estados se les ha dado independencia para ejercer los presupuestos de apoyo que la Comisión ha aportado de los Fondos Estructurales específicamente para este rubro.

Finalmente, se insta a los Estados miembros a dar pleno seguimiento a las políticas, avances y debilidades con datos fiables y comparables desglosados por sexo para tener una amplia visión del estado que guardan las relaciones entre los hombres y las mujeres. La Unión Europea ha solicitado a los Estados en vía de adhesión cumplir con estas normas. De igual modo en sus Acuerdos de Asociación con países terceros se solicita la revisión puntual de la situación de la igualdad entre los géneros como una garantía para la promoción de valores democráticos, para lo cual se ofrece asistencia técnica y financiera.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

A partir de todo lo anterior, es posible concluir que la igualdad entre hombres y mujeres como principio fundamental de la democracia en la Comunidad Europea es un asunto que compete a la cohesión social. Es también el modo de alcanzar el crecimiento y el empleo. Así, se ha dado al interior de la Comunidad Europea la lucha contra las desigualdades, que se ha concentrado en dos frentes: medidas legislativas para todos los países desde el Tratado de Roma que consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres y en donde se concretaron una serie de directivas para el cumplimiento de este principio fundamental de los derechos humanos; e iniciativas para promover las igualdad de oportunidades, que han avanzado a lo largo de los procesos de integración económica y social al interior de las comunidades y que se han plasmado hasta tiempos recientes en la Constitución Europea. Existen una gran cantidad de documentos que contienen las directivas y la legislación que ampara la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres, y complejos estudios sobre democracia, derechos humanos y estadísticas sobre la situación que prevalece al interior de la Unión, muchos de ellos de tipo comparativo.

Sin duda, al interior de los países que conforman la Unión Europea se ha integrado el concepto de transversalidad para la elaboración de

su legislación, medidas y acciones a favor de la igualdad de género desde una perspectiva social que acerque a hombres y mujeres hacia el equilibrio en todos los aspectos de la vida social y laboral y en la Comunidad. El camino es largo, debido a los obstáculos que en ocasiones representan las tradiciones, la cultura, los usos y costumbres, pero no es imposible. Se requiere de la sistematización de las medidas, el seguimiento, la evaluación y las reformas a la ley ahí donde estas sean necesarias. El asunto de la igualdad entre hombres y mujeres atendiendo a sus aspiraciones y a su potencial coadyuva para el desarrollo y el crecimiento, y sitúa a los países a la vanguardia en materia de derechos humanos.

Aún hay desafíos y obstáculos que vencer. No todo está hecho. Aún persiste la desigualdad en educación, en el ejercicio del derecho a la propiedad, desde luego en el trabajo y la salud y los derechos reproductivos de las mujeres. En materia de educación, todavía persisten inequidades. Comparativamente, 8 de cada 10 niñas en 2004 había terminado la educación secundaria, mientras que los niños lo hicieron en menos de 7,5 por cada 10. En la carrera profesional, las mujeres son más numerosas y más exitosas que los hombres, pero a nivel de posgrado el número de mujeres desciende. Aún persiste una baja población estudiantil femenina en carreras como las ingenierías, la ciencia y la tecnología, y una alta presencia en las carreras de humanidades, la salud y la educación. Esto contraviene la idea de incorporar más mujeres en ciencia y tecnología para cerrar la brecha entre los hombres y las mujeres científicas. En cuanto a educación a lo largo de la vida, las mujeres participan más que los hombres durante la edad adulta. En los Estados miembros la participación de mujeres es del 11,7% y la de los hombres registra un 10%.

El problema es integral, pues está presente el asunto de la reconciliación de la vida profesional y la privada, la maternidad, el cuidado parental, la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población. De ahí que el concepto de transversalidad para las políticas públicas sea de suma importancia para cerrar estas brechas que impiden a las mujeres el acceso a las diferentes ramas de la vida profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Arroyo, Alejandra y Correa, Eugenia 2004a "Democratic transition in Mexico with gender perspective", International Conference: Developments in Economic Theory and Policy, Institutions and European Integration, Bilbao, julio.
- Arroyo, Alejandra y Correa, Eugenia 2004b "Women's flexible employment and the concept of the traditional nuclear family in Mexico",

13th Annual Conference on Feminist Economics, International Association for Feminist Economics, St. Hilda's College, Oxford.

- Arroyo, Alejandra y Correa, Eugenia 2005 "Social structure in change: worker's women and family in Mexico", Seminario Social Development and Family Change, ISA Research Committee on Family Research, RC06/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Casco, Beatriz 2003 "Mainstreaming: una aproximación teórica" en <http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/paloma_rodriguez/mainstreaming_marco_conceptual.doc>.
- CEPAL/ECLAC 2000 *The challenge of gender equity and human rights on the threshold of the twenty first century* (Santiago de Chile: CEPAL/ECLAC).
- Cobo, Rosa 1999 "Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política" en *Política y Sociedad* (Madrid) N° 32.
- Cobo, Rosa 2001 "Democracia paritaria: mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Diferencia sexual y posmodernidad" en <www.democraciaparitaria.com>.
- Commission on the Status of Women (CSW)-ONU 2005 "The role of regional and inter-governmental organisations in promoting gender equality", 49th Session of the Commission on the Status of Women of the United Nations.
- CONMUJER/UNICEF/Milenio Feminista/El Centro 1998 "Declaración de Beijing y Plataforma de Acción", IV Conferencia Mundial de la Mujer, México DF.
- Eurostat 2002 *The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Data 1980-2000* (Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities).
- Janneke, Plantenga y Remery, Chantal 2005 *Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries* (Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities).
- Navarro, Micaela y Valenciano, Elena 2002 "Hablamos de democracia" en *El País*, 4 de julio.
- United Nations 2001 *The work of the Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women.*