

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA

Paula Foces Rubio¹

Fecha de publicación: 01/07/2015

SUMARIO: **1.** Introducción: la desigualdad de género en la historia. **2.** La Unión Europea. **3.** La Carta de la Mujer: 3.1. La independencia económica; 3.2. La igualdad en el salario; 3.3. Representación de las mujeres en la toma de decisiones y puestos de responsabilidad; 3.4. La dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; 3.5. Igualdad en la acción exterior. **4.** Opinión personal. **5.** Conclusiones. **6.** Webgrafía. **7.** Anexos.

RESUMEN:

Este trabajo trata de realizar una exposición acerca de la situación actual de la mujer en Europa en base a las distintas áreas de actuación que se identifican en la Carta de la Mujer, así como una referencia a las políticas que desde la Unión se pretenden implementar para lograr la efectiva igualdad de género tanto en cada uno de sus Estados miembro como en el resto del mundo.

Palabras clave: Género, desigualdad, oportunidades, independencia económica.

¹ Derecho y Administración de Empresas (España) | paulafocesr@hotmail.es

1. INTRODUCCIÓN: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA HISTORIA

Uno de los cambios socioeconómicos más importantes en los últimos decenios ha sido el que ha experimentado la condición social de la mujer.

En los orígenes de la sociedad, allá por los primeros pobladores de la Tierra que empezaron a organizarse en grupos sociales, ya se producía una separación entre las tareas que desempeñaban los hombres y las mujeres: los primeros se encargaban de actividades que requerían más fuerza física, como la caza, la pesca y el fuego, mientras que las mujeres recolectaban frutos, recogían agua, cocinaban y se encargaban del cuidado de los hijos. Aquí el estatus social de la mujer se basaba en la condición biológica: capacidad reproductora, fuerza y velocidad.

Dando un salto en la Historia, pasando la época romana y avanzando hasta la Edad Media, se produjo un fortalecimiento de los vínculos consanguíneos: la familia pasó a ser el eje central en torno al cual articular la sociedad y, con ello, la figura del *paterfamilias*. La desigualdad de género comenzó a institucionalizarse y a recogerse en normas y leyes como, por ejemplo, la Ley Sállica (exclusión de las hijas de la herencia de las tierras de la familia); asimismo, con el auge e intensificación de la agricultura, el campo se masculinizó. Fiel reflejo es el caso de China, donde se siguió al pie de la letra la máxima de *Hombres labran, mujeres tejen*.

Sin embargo, esta incipiente relegación a un segundo plano de la mujer se frenó en cierto modo en los siglos XVII y XVIII gracias a la expansión comercial y urbana. El género femenino logró cierta independencia económica gracias a nuevas oportunidades de empleo: criadas al servicio de familias de la alta sociedad, actividades de tejido e hilado e, incluso, trabajo en el campo siempre y cuando se tratara de explotaciones familiares. Sea como fuere, estas funciones quedaban dentro del ámbito doméstico. Algunas mujeres no estaban para nada conformes con esta situación: es el caso de Olympe de Gouges, en Francia, con su *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana* (1791) o Mary Wollstonecraft, en Gran Bretaña, y su *Vindicación de los Derechos de la Mujer* (1792).

Ya a finales del siglo XIX, a pesar del gran progreso económico que supuso la Industrialización, más avanzada en unos países que en otros, la

participación de la mujer en la vida pública, política y laboral era todavía escasa. Inmersos en el siglo XX, las mejoras en nutrición, higiene y medicina permitieron reducir la mortalidad. Unido a esto, los movimientos sindicales y la generalización de la educación pública permitieron poco a poco la *liberalización* de la mujer occidental (no así de la mujer oriental, que siguió un camino diferente) y, especialmente, de aquellas que estuvieran solteras; sin embargo, no sería hasta después de la I Guerra Mundial cuando el sufragio femenino comenzara a extenderse entre los países europeos. De la misma manera, creencias y tradiciones estaban –y siguen estando– muy presentes en la sociedad.

Centrados ya en la Historia más reciente, evidenciando la disparidad en el avance entre hombres y mujeres, tiene lugar la carrera mundial hacia la igualdad de género enmarcada –principal pero no únicamente– en la labor de las Naciones Unidas (ONU).

La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer se celebró en 1975, en México, pero las decisiones más relevantes se tomaron en la Cuarta Conferencia de 1995: el **Plan de Acción de Beijing** (PdAB) donde se establecieron los doce puntos críticos que impiden el avance de la mujer (ver: anexo 1). A día de hoy, nos encontramos en el “**Plan Beijing +20**”, dada la ineficacia de los planes de acción a nivel mundial y como clara evidencia del trabajo que aún queda por hacer.

2. LA UNIÓN EUROPEA

Una vez situados dentro de contexto, gracias a este recorrido histórico centrado en el mundo occidental, conviene hacer referencia a la actuación concreta de la Unión Europea (UE) en este ámbito: de qué planes dispone, sus directrices, principios y valores, medidas de actuación, etcétera.

En primer lugar, el **principio de no discriminación** se consagra como un derecho fundamental en la Carta de los Derechos de la Unión Europea (CDUE), concretamente en el artículo 21:

Artículo 21: No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Similar es la referencia que se hace en los artículos 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); pero es el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) el que sienta la “no discriminación” como uno de los principios básicos y fundamentales del Derecho comunitario, haciendo referencia **expresa a la igualdad entre hombres y mujeres**:

Artículo 2:

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta previsión en los tratados constitutivos de la Unión hace ver que la desigualdad de género es una realidad contra la que hay que actuar.

La igualdad de género no consiste en ser iguales: es evidente que hombres y mujeres son diferentes. Lo que se pretende es que ambos sexos tengan **acceso a las mismas oportunidades**. Ya lo decía el médico y escritor Gregorio Marañón: *"No son los dos sexos superiores o inferiores el uno al otro. Son, simplemente, distintos"*.

En esta línea, los objetivos generales de la Unión Europea se centran en garantizar esa igualdad de trato y de oportunidades, así como en luchar contra toda discriminación que se base en el sexo. Se trata de fomentar el fortalecimiento económico de la mujer promoviendo no solo el acceso al mundo laboral, si no también tratando de impulsar su participación en los puestos de responsabilidad y decisión, así como lograr la igualdad salarial. El fin en la violencia sexista, bien en forma de violencia doméstica u otras formas de agresión, es otro de los objetivos principales.

Son muchas las estrategias desarrollados por la Unión en diferentes informes, cartas y planes de acción. De entre ellos, la más reciente es la **Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015**, presentada por la Comisión y que prevé las acciones principales a desarrollar en este período de tiempo en base al plan anterior, el Plan de trabajo 2006-2010 y la Carta de la Mujer.

Es preciso señalar que este programa busca la actuación conjunta de todas las instituciones europeas y de los Estados miembro, como elementos base de la Unión Europea. No obstante, también abarca todas aquellas terceras partes interesadas, bien sean organizaciones no gubernamentales

(ONG), organismos especializados (OMS, FAO, OIT) u otros sujetos de Derecho Internacional, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), todo ello dentro del **Marco Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**.

Esto refleja que unas estrategias se enlazan con otras para lograr conjuntamente una actuación más efectiva. Esto es cierto pero, además, la realidad es que, pese a que se hayan conseguido avances importantes en este ámbito de la desigualdad de género, muchos de los objetivos propuestos no se han conseguido todavía. De ahí que los planes de acción se vayan añadiendo a otros posteriores, quedando enmarcada esta materia en la actualidad entre muchos de los temas a tratar y objetivos a alcanzar de la *Estrategia Europa 2020*.

3. LA CARTA DE LA MUJER

El trabajo que voy a desarrollar a continuación toma como referencia la **“Carta de la Mujer: un compromiso reforzado a favor de la igualdad de hombres y mujeres”**, desarrollada por la Comisión en 2010 y que sirve como referencia para las políticas tomadas desde entonces a nivel europeo y nacional, pero también para el resto del mundo.

La Carta se centra en cinco áreas de actuación prioritarias:

1. La independencia económica
2. La igualdad en el salario
3. Representación de las mujeres en la toma decisiones y puestos de responsabilidad
4. La dignidad e integridad y fin de la violencia sexista
5. Igualdad en la acción exterior

A continuación se realizará un análisis de cada una de ellas:

3.1 INDEPENDENCIA ECONÓMICA

“Educa a un hombre y tendrás un hombre educado; educa a una mujer y tendrás una familia entera educada”

Anónimo

El primer paso para alcanzar la autonomía y el fortalecimiento económico de la mujer es lograr que tenga su **propio trabajo remunerado**, lo que le permitirá tener unos ingresos en torno a los que organizar su economía particular.

Aunque en los últimos años, en líneas generales, se ha producido una **progresiva incorporación** de la mujer al mundo laboral. Si se realiza un análisis más pormenorizado de los empleos que ocupan las mujeres, se puede apreciar que dicha incorporación ha sido principalmente a trabajos peor remunerados y en peores condiciones, ya sean horarias (contratos a tiempo parcial), retributivas (inferiores salarios) o relacionados con sectores considerados de menor rango (por ejemplo, la limpieza).

En 2013, el 36% de *part-time workers* eran mujeres, frente al 9.5% de hombres (ver: anexo 2, *Gender gap across Europe*), lo que provoca un impacto negativo en la carrera profesional, condiciones de subsidio en caso de desempleo o el derecho a una pensión. Así mismo, el sector femenino ha sido uno de los más afectados por la crisis económica que se inició en los años 2007 y 2008.

Y es que hoy en día los **estereotipos** juegan un papel fundamental: todavía es la mujer quien asume una mayor responsabilidad en el hogar bien sea por el cuidado de los hijos o de familiares mayores. Por eso hay mujeres que se sienten obligadas entre tener que elegir entre la carrera laboral y la familia. La Unión Europea aboga en este sentido por mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral mediante permisos laborales por motivos familiares, principalmente de paternidad o una mayor oferta de guarderías.

La situación de la incorporación femenina a la realidad laboral empeora si le añadimos el hecho de ser **inmigrante**: el período de adaptación al país de acogida todavía es mayor que el de un hombre. Las medidas para facilitar esa adaptación se centran en favorecer el acceso a la educación y a la asistencia sanitaria, haciendo a las mujeres inmigrantes conscientes de los derechos que tienen.

Las soluciones propuestas se centran en fomentar a la mujer emprendedora para que cree su propio negocio, por ejemplo mediante los microcréditos (préstamos financieros de cuantía inferior a 25.000 euros), ya que las mujeres tienen mejor sentido para organizar económicamente una familia y, por tanto, también una empresa. Quizá el objetivo más ambicioso es el fijado en la Estrategia Europa 2020 donde se pretende que la tasa de empleo femenino alcance el 75%.

3.2 IGUALDAD EN EL SALARIO

“La prueba para saber si puedes hacer un trabajo o no, no debería depender de la organización de tus cromosomas”.

Bella Abzug (política estadounidense)

¿Por qué hay mujeres que, ocupando el mismo puesto de trabajo que un hombre, cobran menos? ¿Cuál es el motivo? Dando por hecho que cumplen los requisitos y méritos indicados para desempeñar tal función, ¿qué es lo que impide que la remuneración sea la misma? Esto es lo que se denomina la **brecha salarial**: la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, de acuerdo con la OCDE. De media en la Unión Europea, las mujeres ganan un 16,2% por hora menos que los hombres (anexo 2).

Pero no es solo la consecución de la igualdad salarial por un mismo trabajo. Hay que tener en cuenta la balanza entre formación y nivel de estudios y entre ambiciones y perspectivas profesionales. El gran problema está, precisamente, en la **transición al mundo laboral**: las mujeres están suficientemente preparadas y cualificadas, pero terminan ocupando puestos peor pagados y menos valorados. ¿Por qué?

Aunque se ha avanzado en esta materia, todavía hay sectores claramente masculinizados (ingenierías, altos cargos empresariales) y feminizados (educación, sanidad, administración pública). En este sentido, la Comisión procurará *animar a las mujeres a incorporarse a profesiones no tradicionales, por ejemplo en sectores ecológicos e innovadores*. Pero, ¿cómo concretará la medida?

Una de las principales causas es la **conciliación de la vida familiar y laboral**, mencionada anteriormente: las mujeres todavía son proclives a elegir trabajos de media jornada o, incluso, a rechazar posibilidades de promoción con tal de conciliar familia y trabajo. Dentro de las causas de la brecha de género (*gender gap*), el 80% se debe a la discriminación en el centro de trabajo y por sectores.

En este sentido, los **países nórdicos** son los que llevan la iniciativa. En el caso concreto de Suecia, los padres tienen derecho a 480 días de permiso parental bien por nacimiento o bien por adopción de un hijo. Desde 2013, durante 390 días, el subsidio parental máximo es de aproximadamente 150 euros al día y de 20 euros al día por los 90 días restantes; asimismo, sesenta días de permiso son destinados específicamente a cada uno de los padres, no pudiendo ser transferidos al

otro. Y aquellas parejas que compartan equitativamente el permiso parental recibirán una bonificación extra: algo menos de seis euros al día durante un máximo de 270.

La Comisión propone la creación de un Día Europeo de la Igualdad Salarial. No puedo más que mostrar escepticismo acerca de esta propuesta: ¿De verdad es necesario? ¿Se trata de una iniciativa efectiva o se queda solo en eso, en una iniciativa? Desde mi punto de vista se deberían centrar los esfuerzos en solventar las deficiencias en la transición femenina al mundo laboral utilizando el presupuesto que se invierte en hacer la publicidad de este día en ejecutar acciones concretas, por ejemplo, charlas de concienciación.

3.3 REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES Y PUESTOS RESPONSABILIDAD

“No habrá democracia sin una colaboración real entre hombres y mujeres en la realización de asuntos públicos, donde hombres y mujeres, en igualdad y complementariedad, se enriquezcan mutuamente con sus diferencias”.

Las cifras demuestran que el género femenino está **infrarrepresentado** en los cargos relativos a la toma de decisiones, bien sea en el ámbito privado o en el público. La mayoría de los líderes políticos, de los miembros de las cámaras legislativas o de los comités de empresa son hombres mientras que, al mismo tiempo, el 60% de licenciados en las universidades son mujeres.

Algunos ejemplos prácticos:

- En las instituciones europeas: de entre los comisarios europeos, nueve son mujeres frente a diecinueve hombres. Cinco de los catorce vicepresidentes del Parlamento europeo son mujeres; nueve son hombres.
- En cuanto a los líderes de los Estados miembro, solo cuatro de los veintiocho tienen a una mujer como Primer Ministro o Jefe de Gobierno:
 - Alemania: Angela Merkel.
 - Dinamarca: Helle Thorning-Schmidt.
 - Letonia: Laimdota Straujuma.

- Polonia: Ewa Kopacz.

- El caso más trascendente en los últimos meses es la composición totalmente masculina del Gobierno griego de *Syriza*. ¿Realmente no hay ninguna mujer griega capaz de ocupar una cartera ministerial? Mi incredulidad sería la misma si el ejecutivo heleno lo compusieran únicamente mujeres.

Es este un reflejo de la pérdida de potencial femenino que tiene lugar en la transición al mundo laboral (mencionado anteriormente): existen mujeres lo suficientemente cualificadas para ocupar puestos de responsabilidad. Obviamente no se va a dar un cargo a una persona que no reúne las características que se requieren, sea hombre o mujer; sin embargo, aquí estamos hablando de que las mujeres reúnen los méritos y en muchas ocasiones no se les está dando siquiera la oportunidad.

Queda demostrada por diversos estudios sociológicos la **diferencia de sensibilidad** de cada uno de los géneros a la hora de enfrentarse a situaciones y resolver problemas. También se manifiesta a la hora de tener ideas: la perspectiva adoptada por un hombre es diferente a la de una mujer. Precisamente, la conjunción de ambas puede dar lugar a una solución más equilibrada y es beneficioso para la economía.

Una de las explicaciones que se da para ilustrar el porqué de una mayor presencia de los hombres en altos cargos es el de la **homofilia** o “amor por los iguales”: la tendencia de las personas a relacionarse con sus similares y, por tanto, la predilección de los hombres (mujeres) a contratar a hombres (mujeres) para sus puestos de confianza.

Uno de los objetivos de la Comisión consiste en alcanzar el 40% de mujeres en los comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión, así como incrementar su participación en las elecciones al Parlamento. Por tanto, será cuestión de pasar a la acción y buscar medidas concretas para conseguirlo y no solo en el ámbito de las instituciones, órganos y organismos europeos, sino que también a nivel nacional y regional ya que en 2015 el porcentaje promedio de parlamentarias por regiones entre las diferentes cámaras era del 23,8% en Europa (excluyendo a los países nórdicos).

En este sentido es cierto que la participación de la mujer ha aumentado con referencia a épocas pasadas. Así mismo, las mujeres han aparecido en la vida pública “antes de ayer” y no se puede pretender una

igualdad total en tan poco tiempo, a pesar de que la historia avanza más deprisa en nuestros días. Considero que en la mayoría de las regiones europeas todo está preparado para que las mujeres den el paso definitivo pero para ello hace falta una clara voluntad de toda la sociedad en su conjunto: políticos, medios de comunicación, religiones, el ciudadano de a pie, los propios hombres y mujeres... y que se acabe con los estereotipos relativos al papel de cada uno de los géneros: hombres a trabajar y mujeres amas de casa.

3.4 DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y FIN DE LA VIOLENCIA SEXISTA

Una de las principales lacras sociales en la actualidad es la violencia de género. No solo provoca graves consecuencias físicas y mentales para la víctima sino que también afecta al desarrollo de la sociedad en su conjunto. Las cifras son sobrecogedoras: con datos de 2013, a nivel global un 35% de mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual en el contexto de relaciones de pareja a lo largo de su vida. Sin embargo, en algunos países la cifra se eleva hasta el 70%.

Desde Europa, tres son los objetivos básicos para atacar el problema:

1. **Prevenir la violencia.** Parece sensato advertir y prever en lugar de tener que combatir el problema posteriormente, lo que es mucho más difícil y costoso.
2. **Proteger y apoyar a las víctimas,** que no solo son las mujeres que sufren maltrato sino que también los hijos y familiares más cercanos y la sociedad en definitiva.
3. **Perseguir a los responsables.** Es obvio que este tipo de actuaciones no pueden quedar impunes: deben responsabilizarse ante la justicia. Así mismo, considero que se debería combinar con la reeducación.

Hay quien dice que no se debería de dar tanta publicidad a este fenómeno ya que podría ser un modo de incentivar y dar ideas a otras personas. Sin embargo, desde mi punto de vista se deben utilizar los casos ya producidos para concienciar a la sociedad y, principalmente, para convencer a las mujeres que son víctima o a cualquier persona que tenga conocimiento de ello de la **necesidad de denunciar**.

Y es en este ámbito donde Europa suspende: en la mayoría de los casos las mujeres no se atreven a delatar a sus agresores. Un estudio basado en entrevistas realizadas a 42.000 mujeres de Estados de la Unión puso de

manifiesto que solo el 14% de las mujeres habían acudido a buscar la ayuda de las autoridades consecuencia del incidente más grave de violencia sufrido a manos de un compañero sentimental.

La Unión Europea ha elaborado una serie de *Directrices sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas*, del Consejo de Asuntos Generales de 8 de diciembre de 2008.

Bajo el objetivo de *proponer un planteamiento a escala comunitaria para luchar contra la violencia*, se están concentrando los esfuerzos en determinar cuáles son los mecanismos más adecuados para la **recopilación de datos**, tanto cualitativos como cuantitativos, relativos a las distintas formas de violencia contra mujeres y niñas. En base a ellos se elaborarían unos indicadores comunes para toda la Unión y se procedería a la comparación de datos en los distintos Estados miembro, para que las medidas y políticas elegidas para luchar contra esta forma de violencia fueran las más efectivas. El problema está, precisamente, en la importante disparidad de los datos recopilados.

Este obstáculo no es solo una cuestión europea ni mucho menos: la violencia de género es un **fenómeno mundial y sistémico**, consecuencia de la histórica relegación de la mujer a un segundo plano en el que las tradiciones y costumbres de cada cultura juegan un papel esencial. En palabras de la ONU, (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer) exige a los Estados que condenen la violencia contra las mujeres y se abstengan de invocar costumbre, tradición o consideración religiosa alguna para eludir la obligación de eliminarla.

Además de las graves consecuencias para la salud física (particularmente al acrecentar considerablemente su riesgo de infección por el VIH), las distintas modalidades de violencia de género tienen también importantes repercusiones sociales y significativos costes económicos. A esto se añade, en particular, el coste de inestabilidad política y social derivado de la transmisión de la violencia de una generación a otra, lo que demuestra que la medida esencial para prevenirla es la educación.

La violencia contra las mujeres contribuye, pues, a empobrecerlas tanto individualmente como a sus familias, comunidades, sociedades y países. En 2004 el coste anual de la violencia en la que el agresor es la propia pareja de la víctima ascendió a 22.900 millones de libras esterlinas en Inglaterra y Gales (datos de la ONU). Dinero que se podría invertir, por ejemplo, en educación.

3.5 IGUALDAD EN LA ACCIÓN EXTERIOR

En el contexto de la acción exterior se enmarca la colaboración europea de cara al resto de países y, principalmente, con aquellos en unos niveles de desarrollo inferiores.

Luchar contra **prácticas tradicionales** de determinadas culturas, como la mutilación genital, pero también los matrimonios forzados y precoces, que son considerados una forma de violencia contra la mujer en el seno de la familia. Con datos de la ONU, a escala mundial, más de 700 millones de mujeres se casaron con menos de 18 años de edad y, de entre ellas en torno a un tercio tenían menos de 15 años. Frecuentemente, no saben cómo negociar unas relaciones sexuales seguras siendo altamente vulnerables frente a enfermedades de transmisión sexual y embarazos precoces. En este sentido, Europa pretende *integrar las consideraciones de igualdad de trato en las operaciones de ayuda humanitaria*.

Las mujeres son un blanco fácil durante los conflictos armados pero, sobre todo, una vez finalizados estos. La Unión debería prestar especial atención a la situación que se vivirá en Ucrania cuando finalice el conflicto (a pesar de que esto no es estrictamente acción exterior de la Unión) y también en Siria, entre otros muchos lugares inmersos en guerras.

En el marco de la cooperación al desarrollo (2010-2015) se aplicará el Plan de Acción sobre igualdad de trato y capacitación de las mujeres; asimismo, se intercambiarán experiencias habidas entre los países socios de la Política Europea de Vecindad, estableciendo una línea de diálogo regular. En la misma línea de actuación, para aquellos países que son ya candidatos a la Unión Europea o candidatos potenciales para adherirse, la Comisión busca fomentar el avance en la igualdad de trato entre hombres y mujeres de estos Estados.

4. OPINIÓN PERSONAL

La premisa de la que hay que partir, como he mencionado anteriormente, no es pretender que los hombres y mujeres sean iguales principalmente porque no lo son, sino que hay que trabajar por el logro de las mismas oportunidades.

Son muchas las ideas y estrategias que propone la Unión Europea pero da la impresión de que se quedan en meras iniciativas: hay que pasar a la etapa del “efectivo cumplimiento”. Por ejemplo, tomando como referencia a la ONU Mujeres que el pasado febrero de 2015 realizó una

llamada de atención para el “cumplimiento efectivo de los derechos humanos de mujeres y niñas y lograr de verdad el empoderamiento”

En esta misma Conferencia *Las mujeres en el poder y la toma de decisiones: construyendo un mundo diferente* se llegó a la siguiente conclusión: “Al ritmo del progreso actual, se necesitarán 81 años para lograr la paridad de género en el lugar de trabajo; más de 75 años para alcanzar igual remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado; y más de 30 años para lograr el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión”.

Esta declaración evidencia que hay intervenir en este ámbito, en una actuación conjunta a nivel local, estatal, europeo e internacional. Se deben aprovechar y suscribir estos los avances llevados a cabo por la ONU, pero de verdad, que no quede en mero papel mojado. Así mismo, se debe abogar por la transversalización del género, esto es, atacar el problema desde todas las perspectivas posibles y poniendo en relación unos ámbitos con los otros ya que todos están íntimamente relacionados. Por ejemplo, la falta de educación y las prácticas tradicionales provocan embarazos precoces que dificultan el acceso a la educación de esas niñas o mujeres y, posteriormente, obstaculizan la posibilidad de encontrar un trabajo remunerado que permita su independencia económica.

Desde mi punto de vista, las acciones europeas se deberían focalizar en la educación: es la base de todo. Educando desde pequeños en la igualdad para eliminar estereotipos y que las mujeres de las generaciones futuras vean la desigualdad como un hecho pasado de la historia.

Ya decía Honoré de Balzac: *La igualdad tal vez sea un derecho, pero no hay poder humano que alcance jamás a convertirla en hecho*. Espero que no tenga razón y que la igualdad entre hombres y mujeres sí llegue a ser un hecho. Es uno de los grandes retos de nuestra sociedad y, por supuesto, de la Unión Europea.

5. CONCLUSIONES:

1. La desigualdad de género es una realidad a nivel nacional, europeo y mundial.
2. El objetivo a conseguir es la igualdad de oportunidades para ambos géneros.
3. Las medidas no deben quedar en simples iniciativas y propuestas sino que se ha de pasar a la acción.

4. Se ha de procurar la transversalización del género: es una cuestión a tratar desde todas las perspectivas (económico, social, laboral, familiar...). No son compartimentos estancos sino que unos influyen en los otros.
5. Los estudios demuestran el beneficio que supondría para la economía una mayor igualdad de género.
6. Un primer paso para lograr el empoderamiento económico de la mujer es que tenga su propio trabajo remunerado.
7. Las mujeres cuentan con los estudios y la preparación oportuna pero la transición al mundo laboral no es proporcional.
8. Se produce una importante brecha salarial: las mujeres ganan de media europea un 16,2% menos que los hombres.
9. Las medidas para acabar con la violencia de género se deben centrar en la prevención y en la ayuda a las víctimas, así como en la responsabilidad de los agresores.
10. Se debe neutralizar el efecto que crean los estereotipos y las tradiciones culturales y que relegan a la mujer a un segundo plano.

6. WEBGRAFÍA:

- DÍEZ MINGUELA, ALFONSO: *Desigualdad de género: ¿Por qué importa la historia?* Recuperado el 23 de abril de 2015.
<http://politikon.es/2015/01/07/desigualdad-de-genero-por-que-importa-la-historia/>
- EUROPA: síntesis de la legislación europea: *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*. Recuperado el 23 de abril de 2015.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_es.htm
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Mujeres y hombres en España, año 2014*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España. Recuperado el 23 de abril de 2015.
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2014.pdf>
- SWEDEN SVERIGE: web oficial de Suecia: *Igualdad de género en Suecia*: www.sweden.se

- CONSILIUM EUROPA: Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas. Recuperado el 23 de abril de 2015.
<http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/16173.es08.pdf>
- ELECCIONES 2014 EU: *¿Quién es quién en el Parlamento?* Recuperado el 27 de abril de 2015.
<http://www.elections2014.eu/es/new-commission>
- ONU MUJERES: *Las Mujeres en el Poder y la Toma de Decisiones: Construyendo un Mundo Diferente*. Febrero de 2015. Recuperado el 27 de abril de 2015.
<http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/02/women-leaders-call-to-step-it-up-for-gender-equality>
- MAPA MUJERES EN LA POLÍTICA:
http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/wmnmap14_sp%20pdf.pdf

7. ANEXOS:

Anexo I: la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se encuentran una serie de obstáculos que provocan la desigualdad de la mujer respecto del hombre:

1. La mujer y la pobreza.
2. El acceso desigual a la educación.
3. La falta y el acceso desiguales a los sistemas de salud.
4. La violencia contra la mujer.
5. Los diversos aspectos de la vulnerabilidad de la mujer en conflictos armados.
6. La desigualdad en las estructuras económicas.
7. La desigualdad en el poder y la toma de decisiones.
8. Carencia de variados mecanismos institucionales para mejorar el adelanto de la mujer.
9. La falta de respeto y la protección inadecuada en cuanto a los derechos humanos.
10. La sub-representación de la mujer en los medios de comunicación.

11. La desigualdad en la gestión de los recursos naturales y en la salvaguardia del medioambiente.

12. La discriminación y violación de niñas.

Y para lograr resolverlo, establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales:

1. La mujer y la pobreza.
2. Educación y capacitación de la mujer.
3. La mujer y la salud.
4. La violencia contra la mujer.
5. La mujer y los conflictos armados.
6. La mujer y la economía.
7. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.
8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
9. Los derechos humanos de la mujer.
10. La mujer y los medios de difusión.
11. La mujer y el medio ambiente.
12. La niña.

Anexo II:

