



LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS



PERSPECTIVA JURÍDICA DE GÉNERO EN ESPAÑA, SUECIA Y DINAMARCA (UNIÓN EUROPEA)

Angélica Hernández Reyes

Serie Amarilla

Temas Políticos y Sociales

Abril de 2011

Serie Amarilla
Temas Políticos y Sociales

ISSN 1870726-2



**Perspectiva Jurídica de género en
España, Suecia y Dinamarca
(la Unión Europea)**

ANGÉLICA HERNÁNDEZ REYES

Abril de 2011

Derechos Reservados:

© Marzo de 2007

La reproducción parcial o total de este libro, sin la autorización previa de la Cámara de Diputados, dará lugar a las sanciones previstas por la ley.

**Portada y diseño.
Humbeto Ayala López**



LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

Presidente de la Cámara de Diputados

Dip. Jorge Carlos Ramírez Marín

Junta de Coordinación Política

Presidente

Dip. Josefina Vázquez Mota

Integrantes

Dip. Alejandro de Jesús Encinas Rodríguez

Dip. Juan José Guerra Abud

Dip. Pedro Vázquez González

Dip. Reyes S. Tamez Guerra

Dip. Pedro Jiménez León

Secretario General

Dr. Guillermo Javier Haro Bélchez

Secretario de Servicios Parlamentarios

Lic. Emilio Suárez Licona

Secretario de Servicios Administrativos y Financieros

Ing. Ramón Zamanillo Pérez

**Director General del Centro de Estudios de Derecho e
Investigaciones Parlamentarias**

Lic. César Becker Cuéllar



Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias

Presidente

Dip. Omar Fayad Meneses

Secretarios

Dip. Guadalupe Pérez Domínguez

Dip. Ezequiel Rétiz Gutiérrez

Dip. Victor Manuel Castro Cosío

Integrantes

Dip. José Oscar Aguilar González

Dip. Fermín Gerardo Alvarado Arrollo

Dip. María del Rosario Brindis Álvarez

Dip. Gerardo Del Mazo Morales

Dip. Fernando Ferreyra Olivares

Dip. Nancy González Ulloa

Dip. Sonia Mendoza Díaz

Dip. Ma. Terea Rosaura Ochoa Mejía

Dip. Arturo Santana Alfaro

Dip. Francisco Saracho Navarro

Dip. Pedro Vázquez González

El contenido de los trabajos de investigación que se publican, así como las impresiones y gráficas utilizadas, son responsabilidad de los autores, lo cual no refleja necesariamente el criterio editorial.

CONTENIDO

PERSPECTIVA JURÍDICA DE GÉNERO EN ESPAÑA, SUECIA Y DINAMARCA (LA UNIÓN EUROPEA)	9
INTRODUCCIÓN	11
I. ANTECEDENTES DE LA UNIÓN EUROPEA	15
II. INSTRUMENTOS RELEVANTES EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA	16
III. PERSPECTIVA JURÍDICA ACTUAL DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA.	27
IV. MÉXICO	53
BIBLIOGRAFIA	63

**PERSPECTIVA JURÍDICA DE GÉNERO EN
ESPAÑA, SUECIA Y DINAMARCA
(LA UNIÓN EUROPEA)
ANGÉLICA HERNÁNDEZ REYES***

*Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, Investigadora “B” del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias.

SUMARIO. Introducción. I. Antecedentes de la Unión Europea. II. Instrumentos relevantes en materia de Equidad y Género en la Unión Europea. A. Tratado de Ámsterdam. B. Declaración de Beijing. C. Estrategia de Lisboa. D. Declaración del Milenio. E. Agenda de Política Social de la Unión Europea (2006-2010). F. Séptimo Programa Marco de la Unión Europea (2007-2013). G. Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. III. Perspectiva jurídica actual de género en la Unión Europea. A. Suecia. B. España. C. Dinamarca. IV. México. Comentarios finales. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

Las mujeres aunque no representamos una minoría, como sucede con otros grupos sociales (indígenas, discapacitados, migrantes, niños, etc.), hemos sido motivo de protección a nivel universal, debido a las serias circunstancias en las que vivimos en algunas partes del mundo, tales como discriminación, violencia de género, inseguridad y en general, por violación a derechos fundamentales. La desigualdad de la que somos víctimas, se refleja en diversos ámbitos de la vida: en lo social, en lo económico, en lo político, en lo familiar, en lo laboral, en la seguridad social, esta última de gran relevancia para el tema que nos ocupa.

En México, como en muchas partes del mundo, los derechos de las mujeres son reiteradamente vulnerados, y, aunque esta problemática no es reciente, la pobreza, la falta de educación, el acceso de oportunidades, la inequidad en el reparto de las tareas domésticas y en el cuidado y educación de los hijos, repercute de manera directa en la vida de las mujeres.

El problema no es exclusivo de nuestro país, pues en todo el mundo se discrimina a las mujeres aunque en mayor o menor grado; sin embargo, hay países que han ido estableciendo políticas públicas efectivas, destinado presupuesto, fiscalizando las acciones encaminadas a la paridad, incentivando la igualdad de género, para que la relación entre hombres y mujeres, sea más igualitaria, sin que esto quiera decir que en la actualidad aquellos países, se encuentren en un nivel máximo de paridad entre ambos sexos, pero que están próximos a llegar a relaciones igualitarias.

De acuerdo con el último reporte Mundial de la Brecha de Género 2010, realizado por Foro Económico Mundial, los países con los niveles más altos en el establecimiento de políticas públicas a favor de las

mujeres fueron: 1. Islandia; 2. Noruega; 3. Finlandia; 4. Suecia; 5. Nueva Zelanda; 6. Irlanda; 7. Dinamarca; 8. Lesotho; 9. Filipinas; 10. Suiza; 11. España; 12. Sudáfrica; 13. Alemania; 14. Bélgica, y 15. Reino Unido. En relación con el reporte realizado en 2009, Noruega subió del tercer lugar al segundo, sin embargo, en 2008 obtuvo el primer lugar; Islandia, Suecia, Nueva Zelanda, Dinamarca, Filipinas y el Reino Unido, conservaron las mismas posiciones en relación con el año pasado. Las sorpresas las dieron: Irlanda que pasó de la posición 8ª. a la 6ª.; Lesotho pasó de la posición 10ª. a la 8ª.; España de la posición 17ª. a la 10ª.; Bélgica de la posición 33ª. a la 14ª. México, se ubica en el lugar 91 de 134 países del mundo, por debajo de países como Sudáfrica (12); Israel (52); Cuba (24), Costa Rica (28) y Argentina (29), lo que parecería increíble que países como Israel, Cuba o Sudáfrica tengan mejores políticas públicas a favor de las mujeres que en nuestro país.¹

Los aspectos que son evaluados en este informe son: participación económica y oportunidades; acceso a la educación; salud y supervivencia; y empoderamiento.

De acuerdo con datos del Banco Mundial, sólo 20 de 128 economías tienen igualdad legal de derechos para hombres y mujeres, según el informe *Women, Business and the Law 2010*.² La desigualdad ocurre a través de todas las regiones y niveles de ingresos, aunque muchas economías han estado legislando para reducir dichas desigualdades.³

Las mujeres, el negocio y la ley 2010, analiza las diferencias en las leyes y en las instituciones que afectan a las perspectivas de las mujeres, en seis temas básicos: acceso a las instituciones, como propietarias de bienes muebles e inmuebles, para conseguir un empleo, respecto del pago de impuestos (diferenciados de acuerdo con las necesidades de las mujeres de trabajar en diferentes lugares y horas del día), oportunidades de crédito, y el acceso al sistema legal. Este reporte, constituye el primer paso para calcular la brecha de género en políticas públicas, utilizando datos cuantitativos y objetivos; sin embargo, este reporte no mide aspectos importantes sobre las oportunidades económicas de las mujeres, por ejemplo, no se refiere al acceso para el cuidado de los niños; el acceso a la educación; o, la seguridad personal, los cuales son trascendentales en materia de género.

¹WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap Report*, Ginebra, Suiza, 2010, p. 8.

²Mujeres, Negocio y la Ley 2010.

³BANCO MUNDIAL, *Women, Business and the Law 2010*, Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies, Washington, D.C., 2010, p. 5.

Por ello, este trabajo pretende voltear la mirada a algunos países que integran la Unión Europea,⁴ los cuales han realizado grandes esfuerzos en el tema de la equidad y género, por lo que primeramente analizaremos los antecedentes legales de los tratados que han servido para proteger los derechos de las mujeres, así como las políticas públicas implementadas en la actualidad, y la manera en la que los países miembros de esta organización supranacional, se han comprometido a trabajar en el tema, lo cual ha traído como resultado el avance en materia de equidad y género, por lo que en esta ocasión revisaremos el caso de Suecia, España y Dinamarca, para estar en posibilidad de contrastar la situación de género que impera en nuestro país, esperando este trabajo sea enriquecedor para el lector.

Debemos indicar que, la Unión Europea reconoció hace muchos años la problemática de desigualdad de derechos entre ambos sexos, en los países que la integran, en tal virtud, a lo largo de todos estos años han realizado un importante esfuerzo por elaborar leyes complejas y directivas supranacionales, con la fuerte recomendación de que sean implementadas al interior de cada uno de los países miembros, reconociendo que solo mediante la integración plena de las mujeres en las sociedades, se podrá alcanzar el pleno desarrollo económico, social, y cultural en avance hacia la democracia, la cohesión social y el ejercicio de los Derechos Humanos Universales.

En este orden de ideas, la integración plena de las mujeres a las sociedades no se debe postergar, ya que como sociedad tenemos que comprender que al apoyar y participar con ellas, estaremos construyendo mejores sociedades por la importancia del rol social femenino, quienes al sentirnos comprendidas y respaldadas, nos sentiremos plenas, viviremos felices y lo reflejaremos en todos los ámbitos de nuestra vida: con nuestros esposos e hijos, con nuestros compañeros de trabajo, con nuestra familia.

No debemos olvidar, que el rol social de la mujer es muy importante, pues somos transmisoras de valores y principios, pilares fundamentales de toda sociedad, los que si se pierden o se dejan de transmitir de generación en generación, traerá como consecuencia una

⁴Actualmente constituida por 27 países: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, **Dinamarca**, Eslovaquia, Eslovenia, **España**, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y **Suecia**. Países candidatos: Macedonia, Croacia y Turquía.

descomposición social generalizada, de ahí la importancia de que las mujeres, tengan tiempo libre para sus hijos, para sus familias, para ellas mismas, que se sientan plenas, así que amigo lector te invito a que hagas una profunda reflexión al respecto y analices los esquemas arcaicos bajo los que hemos sido educados, en particular sobre el machismo, el cual ha sido transmitido de manera automática, inconsciente, de generación en generación, sin siquiera pensar si es lo mejor para nuestras mujeres, nuestros hijos y para nosotros mismos, pues solo unidos hombres y mujeres podremos construir una nación mexicana fortalecida, en donde reine la armonía, la paz y la igualdad entre todos los mexicanos.

I. ANTECEDENTES DE LA UNIÓN EUROPEA

A. Tratados por los que se crea la Unión Europea.

Iniciaremos nuestro trabajo, señalando que un factor determinante para la constitución de la Unión Europea, lo fue la Segunda Guerra Mundial, pues los europeos no querían que se volviera a repetir una situación tan terrible.

Por ello, en 1948, se buscó promover una Europa comunitaria, que actuara sobre diversos sectores de la vida de los ciudadanos, entre ellos sus derechos. En ese sentido, el 17 de marzo, los países de Europa Occidental bajo el Tratado de Bruselas, crearon el Consejo de Europa, formado por seis países (Bélgica, Francia, Luxemburgo, los Países Bajos y el Reino Unido), lo que representó un primer paso hacia la cooperación entre ellos.

El 18 de abril de 1951, se celebra el Tratado de París por los seis primeros países que conformaron la Unión (Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos), se crea la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) y se establecen las bases para que el 25 de Marzo de 1957, se firmaran los Tratados de Roma, por los que se funda la Comunidad Económica Europea (CEE), y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (CEA).

El 30 de Julio de 1962, entra en vigor la Política Agrícola Común (PAC), por medio de la cual es compartido el control de la producción alimentaria y se uniforman los precios agrícolas para la Comunidad Económica Europea, dejándoles buenas ganancias a los productores y brindándoles suficiencia alimentaria.

Posteriormente, el 17 de febrero de 1986, se firma el Acta Única Europea la cual modifica el Tratado de Roma, buscando eliminar los obstáculos en materia de aduanas, la libertad de intercambio y reforzar las políticas ambientales a la Comunidad Económica Europea.

El 7 de febrero de 1992, se celebra el Tratado de la Unión Europea en Maastricht, de gran importancia por generar las principales políticas de la Unión Europea, ya que en él se acordaron disposiciones relativas a su moneda; política exterior; seguridad común; justicia; y, asuntos del interior. Adicionalmente, se toma la decisión de cambiar el nombre de *Comunidad Económica Europea* por el de *Unión Europea*.

El 2 de octubre de 1997, se suscribe el Tratado de Ámsterdam, el cual aprueba diversas propuestas que dieron paso a la tercera fase de la

Unión Económica y Monetaria, acogiendo una resolución sobre el crecimiento y el empleo y abre la vía al lanzamiento del proceso de ampliación.

El 26 de febrero de 2001, se celebra el Tratado de Niza, introduciendo como limitante el tamaño y composición de la Comisión, la ampliación del voto por mayoría cualificada, una nueva ponderación de votos en el Consejo y la mayor flexibilidad del mecanismo de cooperaciones reforzadas. En octubre de 2004, se firma el proyecto de Constitución, considerándose como la prolongación del proceso de reformas institucionales emprendido mediante este Tratado.⁵

A continuación, revisaremos instrumentos legales de la Unión Europea, que revisten importancia por incluir el tema de equidad y género.

II. INSTRUMENTOS RELEVANTES EN MATERIA DE EQUIDAD Y GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

En el apartado anterior, pudimos apreciar diversos instrumentos internacionales, que sentaron las bases jurídicas que han permitido a la Unión Europea, adoptar una serie de derechos que se aplican a los ciudadanos europeos.

Enseguida revisaremos aquellos que tienen una mayor trascendencia dentro del tema de este trabajo, y, que han servido para que la Unión Europea implemente políticas públicas a favor de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, bajo el principio de atribución, el cual se encuentra contenido en el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, en el Título III De las Competencias de la Unión, Artículo I-11. Principios fundamentales. 1. La delimitación de las competencias de la Unión se rige por el principio de atribución. (...) 2. 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 ésta determina.⁶ En este orden de ideas, los Estados integrantes de la Unión Europea están obligados

⁵UNIÓN EUROPEA, *Europa, La Historia de la Unión Europea*, citado el 25 de Enero de 2011, disponible en línea: http://europa.eu/abc/history/index_es.htm

⁶EUR-LEX, El acceso al Derecho de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea, *Tratado por el que se establece una Constitución para Europa*, citado el 25 de Enero de 2011, disponible en línea: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:310:0011:0040:ES:PDF>

por medio de este principio, a tomar acciones para que dentro de su jurisdicción, se legisle a favor de la igualdad entre hombres y mujeres:

A. Tratado de Ámsterdam.

El Tratado de Ámsterdam (1997) establece disposiciones legales que buscan la igualdad de oportunidades (artículos 2 y 3), en especial, lo relativo a las oportunidades laborales y a la igualdad de trato en el trabajo (artículo 118, 1.), en cuestión de retribución igualitaria (artículo 119):

Artículo 119

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 189B y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos

*representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.*⁷

En el documento, se hace una Declaración sobre el apartado 4 del artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, por la que se obligan los Estados miembros a adoptar las medidas mencionadas en este artículo, debiendo en primer término, aspirar a mejorar la situación de las mujeres en la vida laboral.⁸

En este tenor de ideas, en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea,⁹ se reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley (artículo 20); condena la discriminación por razón de sexo (artículo 21) y establece la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 23, al señalar:

Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

*El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*¹⁰

Estas disposiciones en materia de igualdad de género, han servido para realizar reformas legislativas, para implementar políticas públicas dentro de la Unión Europea y también dentro de la jurisdicción de cada país que la integra.

B. Declaración de Beijing.

La Organización de las Naciones Unidas, celebró los días del 4 al 15 de Septiembre de 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, China, en ella se aprobó la Plataforma de Acción, la cual fue firmada por 189 países, plasmando las aportaciones más trascendentales

⁷ PARLAMENTO EUROPEO, *Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos*, citado el 25 de Enero de 2011, disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>, p. 38.

⁸ *Ibíd.*, p. 136.

⁹ Publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el 18 de Diciembre de 2000.

¹⁰ DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (2000/C 364/01)*, citado el 25 de Enero de 2011, disponible en línea: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf, p. 13.

que hasta la fecha se han suscrito a favor de las mujeres, en diversos aspectos, como: el económico, social, político y cultural.¹¹

La Declaración de Beijing, reconoció que la mujer ha avanzado en algunos aspectos importantes, aunque éstos no han sido homogéneos; determinó que persisten desigualdades entre ambos sexos, y, que aún se mantienen obstáculos con graves consecuencias para el bienestar de los pueblos (Anexo I, 5.). Advirtió que la desigualdad se ha visto agravada por la pobreza, la cual por regla general afecta más a las mujeres. Por ello, la Plataforma de Acción, declaró cinco objetivos:

1. La creación de condiciones favorables encaminadas a la potenciación de la mujer en la sociedad, eliminar los obstáculos que dificulten la participación activa de la mujeres, en las esferas de la vida pública y privada, mediante la participación plena y en igualdad para la adopción de decisiones en lo económico, social, cultural y político. Esto supone, establecer el principio de que los hombres y las mujeres, deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, el lugar de trabajo, y en la comunidad nacional e internacional.
2. Proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las mujeres a lo largo de su vida, los cuales fueron aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos.
3. Hacer hincapié y reconocer que las mujeres comparten problemas comunes, que sólo se pueden resolver en conjunto con los hombres, atendiendo las diferencias y la diversidad de situaciones en las que se encuentra la mujer, reconociendo que algunas de ellas enfrentan barreras y obstáculos especiales que obstaculizan su participación plena.
4. La adopción de medidas y acciones inmediatas concertadas por todos, con la inclusión del principio de la igualdad de todas las personas, independientemente de su edad y de sus circunstancias de vida.
5. La movilización de recursos suficientes a nivel nacional e internacional, así como recursos nuevos y adicionales para los países en desarrollo, a través de mecanismos de financiación existentes,

¹¹ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*; Beijing, 4 al 15 de Septiembre de 1995, citado el 16 de abril de 2010, disponible en línea: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/docs/Informe%20de%20la%20IV%20Conf_Beijing.pdf, p. 164.

incluso fuentes multilaterales, bilaterales y privadas, para hacer posible la promoción del adelanto de la mujer, el fortalecimiento de las instituciones, los derechos humanos, la igualdad de responsabilidades y oportunidades con la participación en igualdad entre ambos sexos, en todos los órganos y procesos de adopción de políticas nacionales, regionales, e internacionales, así como de mecanismos a todos los niveles para el proceso de rendición de cuentas a las mujeres del mundo.¹²

Podemos señalar, que mediante esta Declaración se reafirmaron los compromisos adquiridos con anterioridad, en cuanto a defender los derechos y la dignidad humana intrínsecos a los hombres y las mujeres, los cuales se encuentran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en otros instrumentos internacionales, tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y en declaraciones sobre el derecho al desarrollo.

De acuerdo con este documento, los objetivos estratégicos en los que se debe trabajar, son: mujer y pobreza; educación y capacitación para las mujeres; mujer y salud; violencia contra las mujeres; mujeres en conflictos armados; mujeres y economía; mujeres en los puestos de toma de decisiones; mecanismos institucionales para el avance de las mujeres; derechos humanos de las mujeres; mujeres y los medios de comunicación; mujeres y el medioambiente; y, las niñas.

La Declaración de Beijing, resaltó que: *... la igualdad de derechos, de oportunidades, y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos es indispensable para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia.*¹³

Es importante resaltar que mediante esta Declaración, los representantes de 189 gobiernos, se comprometieron a aplicar la Plataforma de Acción en sus respectivos países, y a garantizar que las políticas públicas que se implementen incluyan la perspectiva de género. Se concluyó que para que eso sea posible, se deben intensificar esfuerzos y acciones encaminados a la promoción de la mujer; garantizar sus derechos humanos; eliminar todas las formas de discriminación

¹²Ibid., Capítulo I, Declaración de Objetivos, pp. 7-8.

¹³Ibid., Anexo I, Declaración de Beijing, punto 15., p. 3.

contra las mujeres y niñas; suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y adelanto y potenciación de la mujer, lo cual entraña la promoción de la independencia económica de la mujer, el empleo, la erradicación de la pobreza, a través del combate a las causas estructurales, promoviendo el desarrollo sustentable mediante el crecimiento económico, la educación, la capacitación y la salud, y la erradicación de la violencia.

Respecto de la Unión Europea, debemos resaltar que en el año 2005 (a diez años de la Declaración de Beijing), realizó un documento en el que reportó el avance logrado desde 1999,¹⁴ lo que pudo hacer efectivo gracias a que destinó recursos para la igualdad de género, instituyéndose como pionera en la toma de decisiones para erradicar la desigualdad de género.

Para dar seguimiento al progreso en el tema, realizan reportes cada año y monitorean el avance en la materia, reafirmando su compromiso con la esta Declaración y con la Plataforma de Acción.¹⁵

C. Estrategia de Lisboa.

Los días 23 y 24 de Marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa lanzó la Estrategia de Lisboa, con el objeto de dar un nuevo impulso a las políticas comunitarias en virtud de la coyuntura de los Estados Miembros de la Unión de fortaleza económica, considerando conveniente tomar medidas a largo plazo tendientes a fortalecer las perspectivas de la Unión Europea. El objetivo estratégico de la Unión Europea para la primera década del siglo fue lograr una *... 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...*¹⁶

¹⁴ Año en que el Consejo adoptó las conclusiones, plasmándolo en indicadores y patrones de prueba, haciendo un proceso anual de la supervisión enfocado y estructurado a las 12 áreas críticas mencionadas.

¹⁵ BEIJING + 10, *Progress Made within the European union*, report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European union, 2 February 2005, citado el 4 de mayo de 2010, disponible en línea: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3683&langId=en>, p. 108.

¹⁶ PARLAMENTO EUROPEO, *Consejo Europeo de Lisboa*, 23 y 24 de Marzo 2000, *Conclusiones de la Presidencia*, I. Empleo, Reforma Económica y Cohesión Social, El camino que debe seguirse, punto 5., citado el 4 de mayo de 2010, disponible en línea: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm#a

Se considero prioritario dar un fuerte impulso de la educación y al conocimiento dentro de un esquema de formación permanente; el aumento considerable de inversión en recursos humanos; aumentar la educación básica; convertir los centros de estudio en centros polivalentes; la formación continua y la movilidad entre profesores y estudiantes. Entre las acciones para modernizar y reforzar el modelo social europeo, se acordó el fomentó a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto al empleo, la Comisión dentro de las políticas financieras 2007-2013, propone favorecerlo a través de la creación de más vacantes y de mejorar su calidad; atraer mayor número de personas al mundo laboral; mejorar los sistemas de protección social, así como aplicar políticas para incitar a los trabajadores a permanecer activos y a no abandonar en poco tiempo el trabajo. El objetivo del sistema de protección social, pretende encontrar el equilibrio entre seguridad y flexibilidad en el trabajo.

En relación a la flexibilidad, la Comisión propone promover mayor adaptabilidad de los trabajadores con las empresas, a fin de facilitar la evolución de los mercados; destacan la importancia de la calificación provisional; así como una mano de obra que acceda a una mayor movilidad de trabajadores por toda Europa, invitando a los Estados miembros, a erradicar todo tipo de restricciones en este sentido. Por ello, se considera asunto prioritario, la inversión en capital humano a través de la educación, el conocimiento y la capacitación para el trabajo.

En conclusión, las prioridades para la Comisión son: impulsar la sociedad del conocimiento; reforzar la competitividad en la industria y los servicios; y, promover una vida laboral más larga; todo esto, en el marco de la revisión que la Comisión dio a los compromisos, con la Agenda de Lisboa.

D. Declaración del Milenio.

En septiembre de 2000, la Organización de las Naciones Unidas aprobó esta Declaración, en la que fueron establecidos los fundamentos de una agenda de desarrollo, basada en valores que enriquecen profundamente las relaciones internacionales para el siglo XXI: la libertad, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto de la naturaleza y la responsabilidad común, pero diferenciada.

Adicionalmente, se buscó la multiplicación de los vínculos entre las naciones y la consolidación de la interdependencia de las naciones y los pueblos, agregando como fundamental, el respeto de la igualdad de derechos de todos los individuos, sin distinción por motivo de raza, **sexo**, idioma, o religión. Los valores fundamentales son la libertad, la igualdad, la tolerancia, el respeto a la naturaleza y la responsabilidad común entre las naciones.

De este instrumento, rescatamos el inciso III: *El desarrollo y la erradicación de la pobreza*, el cual destaca la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como la autonomía de la mujer, como medio para combatir la pobreza y el hambre.¹⁷ Más adelante, el inciso V: *Derechos Humanos, democracia y buen gobierno*, indica que se debe luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.¹⁸

E. Agenda de Política Social de la Unión Europea (2006-2010).

Este documento establece que la Comisión Europea, propone una nueva Agenda Social, cuyo objetivo principal es lograr *una Europa social en la economía mundial: empleos y nuevas oportunidades para todos*. Persigue la cohesión social, como parte integrante de la Estrategia de Lisboa y de estrategia pro del desarrollo sostenible, asegurando el desarrollo de Europa sobre las bases del crecimiento económico, la estabilidad de precios la competitividad, el pleno empleo y el progreso social; además de la protección al medio ambiente, con el compromiso de crear la Europa Social y la promoción de la cohesión social.

La Agenda Social se dirige al crecimiento y al empleo como prioridades, estableciendo dos ejes principales: por una parte, el empleo, y, por otra, la igualdad de oportunidades y la inclusión social, sosteniendo que existen dos desafíos para el futuro: la tasa de empleo y el desempleo; y, la pobreza, la inequidad y la discriminación. Para lograr estos objetivos, la Agenda Social dispone de instrumentos como la legislación, el diálogo social e instrumentos financieros.

¹⁷ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración del Milenio*, citado el 17 de mayo de 2010, disponible en línea: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>, p. 4.

¹⁸*Ibid*, p. 7.

Adicionalmente, dentro del apartado *La igualdad de oportunidades y la inclusión*, señalan que la Unión Europea ha impulsado la aplicación del principio de igualdad de trato, y en ese sentido, la Comisión tiene la intención de proponer varias acciones destinadas a resolver problemas como la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la conciliación entre vida familiar y vida profesional, la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, etc.¹⁹

F. Séptimo Programa Marco de la Unión Europea (2007-2013).

Este programa tiene como centro el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, focalizando el impulso al crecimiento y al empleo; colocando a la política de investigación a la altura de las ambiciones económicas y sociales de Europa, mediante la consolidación del Espacio Europeo de la Investigación (EEI), cuyo objetivo es crear un terreno favorable al desarrollo de la capacidad de Europa, a fin de convertirse en uno de los polos impulsores de la investigación a nivel mundial. El EEI favorece la excelencia científica, la competitividad y la innovación a través de fomentar la cooperación de los distintos actores económicos, sociales y científicos.

Se destaca que se prestará especial atención, al papel de las mujeres en la ciencia y la investigación, a fin de seguir reforzando su participación activa en la investigación, así como que se realizarán investigaciones en materia de género.²⁰

¹⁹unión EUROPEA, Europa, Síntesis de la legislación de la Unión Europea, *Agenda de política social*, citado el 17 de mayo de 2010, citado el 17 de mayo de 2010, disponible en línea:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_agenda/c1_0127_es.htm

²⁰EUR-LEX, *Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Séptimo Programa Marco de la Comunidad Europea de Acciones de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Demostración (2007 a 2013)* {SEC(2005) 430} {SEC(2005) 431} /* COM/2005/0119 final - COD 2005/0043 *//, citado el 17 de mayo de 2010, disponible en línea:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005PC0119\(01\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005PC0119(01):ES:HTML)

G. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.

Este plan resalta seis temas como prioritarios para el desempeño a favor de la igualdad entre los géneros durante el periodo 2006-2010:²¹ conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; conciliar la vida privada y la actividad profesional; contar con la misma representación en la toma de decisiones; erradicar todas las formas de violencia de género; eliminar estereotipos sexistas; y, promocionar la igualdad en terceros países. Para lograrlo, se proponen como acciones clave:

- ✓ Modernizar la legislación vigente de la Unión Europea en materia de igualdad de género. La Comisión buscaría integrar el aspecto de la igualdad de género en todas las políticas, por ejemplo, en las directrices para el crecimiento y el empleo y en el nuevo método de coordinación simplificado sobre pensiones, inclusión social, salud y cuidados de larga duración.
- ✓ Sensibilizar a la población a fin de eliminar los estereotipos sexistas. La Comisión previó, incrementar el diálogo con los ciudadanos, a través del Plan D: democracia, diálogo y debate, y el portal *Tu Europa*.
- ✓ Mejorar las estadísticas en la mayoría de las áreas. Se pretendía que nuevos indicadores compuestos sobre la igualdad de género, permitiera comparar fácilmente los datos a escala de la Unión Europea, así como desglosar las estadísticas por sexos.
- ✓ Investigar más en lo que respecta a la dimensión de género en el ámbito de la salud y para los sectores sanitario y social. Por otro lado, el Séptimo Programa Marco para acciones de investigación y desarrollo tecnológico, puede servir como instrumento para la financiación de investigaciones concretas.
- ✓ La Plataforma de Acción de Beijing, con el apoyo de la Comisión, prevé mejores estructuras de recolección de datos sobre la dimensión de género en los países en desarrollo.

Para poder cumplir y dar seguimiento a estas acciones, se consideró la creación de un nuevo Instituto Europa de la Igualdad de Género, que cuente con un presupuesto de 50 millones de euros.

Por su parte, el programa PROGRESS financia acciones de naturaleza

²¹Hasta el mes de Enero de 2011 no se ha publicado el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2011-2014.

transversal, ya que la dimensión de la igualdad de género es un aspecto común a varias políticas. En este sentido, la Comisión debe explorar las posibilidades de desarrollar la elaboración del presupuesto comunitario, teniendo en cuenta la dimensión de género y evaluando su impacto.

Existen también los Fondos Estructurales, los cuales son una importante fuente de financiación, éstos también cooperarán para realizar los objetivos de Barcelona, relativos a las guarderías y al desarrollo de instalaciones de atención sanitaria.

El Fondo Social Europeo (FSE), desempeña un papel en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, pero también en la integración de las mujeres de terceros países en la Unión Europea, así como en la eliminación de los estereotipos.²²

Sin embargo, a pesar de grandes esfuerzos de la Unión Europea en materia de equidad de género, sigue existiendo desigualdad dada la competencia económica global, en donde se requiere de fuerza de trabajo más flexible y móvil, cuya consecuencia es mayor para las mujeres, quienes tienen que elegir entre su vida privada y laboral. En este sentido, se convoca 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.

Algunas de las áreas en donde no se refleja la posición de las mujeres en el mercado laboral, son la educación y la investigación; por lo que la Unión Europea ha mostrado su preocupación por la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población a lo largo de los países miembros, amenazando así el papel económico y político de la Unión. Por ello, se proponen constituirse como un colaborador importante en la globalización, como una fuerza positiva para promover la igualdad de género y combatir así la pobreza feminizada, invitando a reforzar la inclusión de las mujeres en todas las políticas públicas y en las áreas antes mencionadas.

²²unión EUROPEA, Europa, Síntesis de Legislación de la Unión Europea, *Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)*, citado el 17 de mayo de 2010, disponible en línea: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm

III. PERSPECTIVA JURÍDICA ACTUAL DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA.

Como pudimos observar, un principio fundamental de la Unión Europea es la igualdad de trato entre hombres y mujeres, lo que consideran al mismo tiempo como principio esencial de la democracia, toda vez que desde los primeros tratados celebrados, se ha incluido lo que se puede considerar las bases al principio de igualdad de trato, y posteriormente, se han creado diversas directivas, recomendaciones e instrumentos legales. A continuación, presentamos las principales políticas de equidad de género:

✓ Programa Marco, Transversalidad y Políticas Europeas sobre Igualdad de Género.

El concepto de *mainstreaming* o transversalidad fue incorporado en 1997, a través del Tratado de Ámsterdam, el cual ha tenido una gran importancia en el tema que abordamos, pues buscaba integrar la dimensión de igualdad en las políticas generales de la Unión Europea. A través de este concepto se contempla: la igualdad de remuneración; de trato en el acceso al empleo; de trato en seguridad social y regímenes legales; la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional; y, la salud.

La transversalidad pretendió desde su origen, tener en cuenta las deferencias en las condiciones sociales entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias y persiguiendo la integración de igualdad en el conjunto de programas y políticas. Este concepto ha buscado equiparar las condiciones de los hombres a la de las mujeres, a través de la promoción de la igualdad de oportunidades, la eliminación de las desigualdades, la inclusión y participación equilibrada de las mujeres en los puestos de toma de decisión.

El Séptimo Programa Marco de la Unión Europea para la Igualdad entre los Hombres y las Mujeres 2006-2010, contempló objetivos y medidas prioritarias dentro del programa de la igualdad de género en los Estados que integran la Unión.

El programa tuvo sus bases en el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, específicamente en el apartado 2, artículo I-3 que al indica: *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.*²³

²³EUR-LEX, El acceso al Derecho de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión

Por su parte, la Comisión Europea hizo una revisión en los avances realizados en materia de equidad de género, acordados mediante la Estrategia de Lisboa, concluyendo que el progreso no se refleja en el mercado laboral para las mujeres; considerando que se trata de un derroche de capital humano y que la Unión Europea no lo puede consentir.

Entre las metas de la Unión Europea, se encuentran el avanzar en el tema de igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo políticas públicas más efectivas en la inclusión de la perspectiva de género, en especial en las áreas prioritarias indicadas en el Plan de Trabajo para este período.

Los temas preocupantes para la Unión Europea, son: el combate a la pobreza; la baja tasa de natalidad; la disminución de la población económicamente activa; y el envejecimiento de la población, los cuales afectan en especial a las mujeres. A continuación hacemos una revisión de manera más puntual:

✓ Independencia Económica para las Mujeres.

Para que las mujeres alcancemos la independencia económica deseada, un factor determinante es el empleo. En este sentido, el Plan de Trabajo 2006-2010, pretendía que la tasa de empleo femenina pasará del 51% al 60% al concluir 2010; para lo cual consideraron fundamental incorporar a las mujeres al conocimiento, fomentando el aprendizaje permanente y el acceso a las nuevas tecnologías. De manera adicional, invitaron a que los países miembros revisaran sus sistemas fiscales para no disuadir a las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo.

En todos los países que integran la Unión Europea, existen desigualdades entre ambos sexos, en cuanto a la disponibilidad de tiempo para la vida profesional o el trabajo y la atención a la familia, las cuales existen debido a la función histórica de las mujeres al cuidado del hogar, de los hijos, de ancianos y enfermos, lo que se considera como la causa fundamental de la brecha en el empleo entre los géneros. No hay un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, aumentando así el estrés en las mujeres al tener que dividir su tiempo en diversas actividades, buscando cumplir con todas “sus responsabilidades”. Se ha observado

Europea, *Tratado por el que se establece una Constitución para Europa*, Artículo I-3, apartado 2., citado el 25 de Enero de 2011, disponible en línea: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:310:0011:0040:ES:PDF>

que las mujeres jóvenes con hijos, alcanzan tasas de desempleo mayor, que las mujeres que no los tienen, mientras que los hombres jóvenes con hijos alcanzan altas tasas de empleo.

Por otro lado, debemos comentar que en todos los países de la Unión, existe una amplia brecha en los ingresos entre las mujeres y los hombres, aunque con diferencias no tan significativas. Los países que tienen índices más altos en relación con el resto de los países son: Bélgica, Eslovaquia, Francia y Alemania.

Otra de la situación que debemos comentar, es que a pesar de que hay un gran aumento en la capacitación y especialización de las mujeres, las oportunidades de trabajo no van en aumento, debido a la fuerte carga cultural que aún persiste entre los europeos. Por lo que se ha observado, que las empresas y centros de trabajo, tienen que romper con las desigualdades socialmente asignadas a cada género a través de la historia, buscando conciliar la vida profesional y la vida privada, lo cual también está repercutiendo en la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población económicamente activa.

✓ Objetivos de Empleo.

La igualdad en el empleo es una prioridad para la Unión Europea, la tienen establecida como una importante política económica, que pretende eliminar de manera gradual las diferencias entre ambos sexos en el mercado laboral, aumentando las tasas de empleo y disminuyendo el desempleo, y, reduciendo las diferencias salariales y fiscales.

Por otro lado, para la Unión Europea la seguridad social y la salud en el empleo con perspectiva de género, son políticas transversales en busca de la equidad y en la productividad.

✓ Conciliación entre la Vida Laboral y la Privada y Familiar.

La conciliación de la vida laboral con la vida privada y familiar, es un tema primordial respecto del empleo para los hombres y las mujeres, ya que solo a través de ella se pueden reducir las brechas de género; mejorar la calidad del trabajo; reducir las diferencias en las tasas de natalidad en la UE y reducir problemas de salud de las mujeres, a causa del estrés que representa un ritmo de vida acelerado. En este sentido, los compromisos establecidos para hacer posible la conciliación se dirigen a:

1. Proporcionar facilidades para el cuidado de los niños, ancianos y enfermos;
2. Concientizar a la población europea en la re-distribución de la carga de los quehaceres domésticos en los hogares, combatiendo los estereotipos sexistas y fortaleciendo el rol del hombre para realizar tareas domésticas y cuidado del hogar; y,
3. Otorgar licencia masculina para cuidados maternos.

Para ello, se revisan los contratos de trabajo de tiempo completo y se contempla de manera abierta el trabajo flexible y por horas. Asimismo, se invita a los empleadores a desarrollar servicios de atención y cuidados, y a dialogar con los interlocutores sociales sobre su contribución, para que puedan alcanzarse estas metas, considerando las diferentes etapas en las que se encuentran sus empleados.

Este organismo supranacional está consciente de que para lograr los objetivos de igualdad, es determinante el compromiso político de los países miembros y el diálogo permanente para lograrlo en toda la Unión, como asunto de democracia y cohesión social, de derechos humanos y de compromisos internacionales. Para 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 para este fin y promoviendo el diálogo entre los países miembros.

Podemos observar, que este aparatado es de vital importancia, toda vez que si se continúa así, las mujeres seguirán viéndose obligadas a escoger entre el matrimonio y los hijos, o bien, su actividad y desarrollo profesional.

- ✓ Participación paritaria en la toma de decisiones.

En un reporte de la Comisión de 2006, se estableció la baja en la participación de las mujeres en los puestos de decisión y actualmente, aunque ha habido logros, persiste la subrepresentación de las mujeres, lo que constituye un punto débil en el tema de la democracia para la Unión Europea en su conjunto.

Aunque desde el año 1999, se ha trabajado en 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, todavía no es una realidad. Para conseguirlo, 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, también se promueve la educación cívica creando conciencia de la discriminación por razones de género.

Las políticas de la Unión Europea van encaminadas a buscar el equilibrio en los sistemas electorales de los países que la integran, en su legislación, en el sistema de cuotas, en los distintos órganos de elección popular y en la concientización del equilibrio entre los géneros al interior de los partidos políticos, así como invitar a las mujeres a participar en la política. A pesar de ello, los resultados no son los esperados y los cambios son lentos.

✓ Erradicación de la violencia de género y la trata de personas.

Las mujeres son las más afectadas en el tema de violencia de género, algunas son violentadas dentro del seno familiar, pero también lo son en el trabajo y en la vida diaria.

La situación de las mujeres migrantes, de las que viven en países en guerra, así como la trata de mujeres y de niños, es un tema delicado para la Unión Europea. La violencia hacia el sexo femenino, representa una violación a sus derechos fundamentales: a la dignidad, a la libertad, a la seguridad, a la salud, a su integridad física y emocional. La erradicación no es fácil, pues se trata de una cultura de sometimiento que ha permanecido por siglos. Por ello, la Comisión ha establecido diversas acciones que requieren de la participación de los gobiernos y de la sociedad.

Para erradicar la violencia de género, se requiere dar seguimiento al interior de los países, en los que se establezcan penas claras en la legislación en contra de cualquier acto criminal que violente al sexo femenino o a los niños.

✓ Eliminación de los estereotipos de género.

Para la eliminación de estereotipos sexistas, se necesita educar y difundir valores, mientras esto sucede, las mujeres siguen siendo colocadas en trabajos menos valorados y con menor salario, se discrimina a las niñas en el hogar y en la escuela, y se reproducen estos valores en los medios masivos de comunicación. La Unión Europea está consciente de que la legislación y las medidas para la erradicación de estas prácticas, se debe impulsar desde la más temprana edad, en los hogares, en las escuelas, en las universidades y en los lugares de trabajo. De igual forma, se deben monitorear los

contenidos de la información que se presenta en los medios de comunicación, para erradicar la reproducción de estereotipos sexistas a través de ellos.

Otro pilar fundamental para avanzar en este apartado, es el esfuerzo que deben de imprimir los gobiernos a favor de la igualdad de género, pues es desde donde se ejecutan todas las medidas, directivas y legislación que se implementa para la promoción de la equidad de género, lo cual requiere de un compromiso y voluntad política para alcanzar las metas y los objetivos deseados.

Un factor importante, es el establecimiento de medidas para el seguimiento de las políticas, a fin de detectar los avances, las debilidades con datos fiables y comparables desglosados por sexo, para poder contar con un retrato del estado que guarda la situación de género en cada país integrante, para con ello verificar los esfuerzos por parte de los gobiernos que integran los países de la Unión Europea. Además de que, en los acuerdos de asociación que celebra con países terceros, solicita la revisión de la situación de equidad de género, para verificar la promoción de valores democráticos, ofreciéndoles asistencia técnica y financiera.

En conclusión, podemos observar que con estas medidas, los países que conforman la Unión Europea, siguen incorporando cada vez más el concepto de transversalidad, para la elaboración de su legislación, políticas públicas, medidas y acciones a favor de equidad de género; sin embargo, a pesar de todos estos esfuerzos, todavía no se alcanza el ideal en el tema, esto, debido a los obstáculos que representan en ocasiones la cultura, las tradiciones, los usos y las costumbres de cada país, pero no es imposible de alcanzar y se trabaja a diario para ello.

Tal como lo señalamos en la introducción, revisaremos la situación de tres países que han hecho grandes esfuerzos en el tema de equidad y género y por ello, se han mantenido en los primeros lugares a nivel mundial, respecto de la implementación de políticas públicas a favor de las mujeres.

A. Suecia.

Este país tiene uno de los niveles más altos en materia de igualdad de género a nivel mundial, ya que están convencidos de que una sociedad más justa y democrática, tiene que implicar que tanto hombres como mujeres ejerzan de manera igualitaria el poder e influencia, lo que se

hace posible a través de un sistema de bienestar social bien desarrollado, en donde ambos sexos pueden lograr un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar, en igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones en todos los ámbitos de su vida.

El gobierno de este país, ha diseñado una estrategia de equidad de género que asegure que el tema no sea utilizado como bandera política, o que se entienda como un tema que interese sólo a las mujeres. La equidad de género representa una estrategia clave, para modificar las estructuras discriminatorias que impiden que ambos sexos, puedan desarrollar sus potencialidades en igualdad.

El Informe Mundial sobre la Brecha de Género, en el año 2008, reconoció a Suecia como un país a la vanguardia en materia de igualdad, el informe evalúa la igualdad de género en cuatro ámbitos: economía, política, educación y salud. A continuación, revisaremos políticas públicas implementadas en este país, que han hecho posible su honrosa posición en materia de igualdad de género:

✓ Licencia parental.

Fue establecida en 1974, en la actualidad permite que hombres y mujeres, puedan trabajar y atender a sus hijos en condiciones de igualdad, toda vez que tienen derecho a 480 días de licencia, desde la fecha de nacimiento o adopción de un hijo, aunque las mujeres son las que aprovechan la mayor parte de este tiempo.²⁴ Para cada progenitor, se destina un mínimo de 60 días intransferibles al otro progenitor.

La licencia parental ha sido definida, como la prestación de la que pueden gozar los padres o tutores de un menor, en días libres de trabajo, para estar en casa con sus hijos; pueden disfrutar de esta licencia de hasta 480 días por cada hijo, y distribuir este tiempo en períodos de meses, semanas, días u horas. Por un periodo 390 días, el subsidio es de un máximo de SEK 874 (aproximadamente 127 dólares americanos) diarios. Los 90 días restantes, reciben SEK 180, cuando se trata de un nacimiento posterior al 1 de julio de 2006, de lo contrario, el subsidio diario es de SEK 60.

El padre de un recién nacido, tiene derecho a 10 días adicionales de licencia y si se tratara de gemelos, gozará de 20 días. Para los padres adoptivos, se contempla la posibilidad de poder ausentarse del trabajo

²⁴ En 2008, los hombres tomaron cerca del 20 por ciento de la licencia parental.

un año y medio, a partir del momento en que asumen legalmente la tutela del menor.

✓ Sistema de educativo.

A partir del preescolar, a los niños se les enseña en relación a la igualdad de sexos, por medio de métodos pedagógicos. Adicionalmente, el gobierno nombró una comisión que se encarga de planificar y aplicar medidas orientadas a fortalecer la igualdad de género en los centros de educación primaria, secundaria y de adultos, dando los siguientes resultados:

- Las niñas obtienen regularmente calificaciones más altas que los niños.
- En las dos últimas décadas, las niñas se han equiparado a los niños en matemáticas y ciencias naturales.
- Son más las adolescentes que terminan su educación secundaria.
- Las mujeres constituyen el 60% de las personas que cursan estudios universitarios básicos.
- Cerca de 2/3 de todos los grados que se otorgan, son para mujeres.
- Un mayor número de mujeres recibe educación para adultos.
- Actualmente a nivel posgrado, casi la mitad está constituido por mujeres; de ellas, aproximadamente el 48% obtienen el doctorado, cifra que ha ido en aumento.

✓ Trabajo por la Igualdad.

Este país cuenta con diversos ministros y órganos de gobierno, que son los encargados de garantizar la igualdad de derechos entre ambos sexos:

- El Ministerio de Integración y Equidad es el encargado de coordinar la política gubernamental de igualdad de género, además de que el resto de los ministerios, en el área de su competencia, es responsable del tema de igualdad de género.
- La División de Igualdad de Género coordina el trabajo del gobierno en ésta materia y desarrolla métodos de aplicación de la igualdad de género. Cada diputación provincial cuenta con un experto en el tema.
- La Comisión de Igualdad de Oportunidades, puede solicitar

ordenar a los empleadores, tomar medidas activas a favor de la igualdad de género, en caso de que no lo realicen, se les puede multar.

➤ La Defensoría contra la Discriminación, combate y promueve la igualdad de derechos y oportunidades para todos. Se creó en 2009, en sustitución de las defensorías de Igualdad de Oportunidades; contra la Discriminación Étnica; de Discapacidad; y contra la Discriminación por motivo de Orientación Sexual; y su principal función es verificar los derechos de igualdad de género en los lugares de trabajo, en el sistema escolar y en algunos otros ámbitos, incluido el del empleo.

Adicionalmente, fueron sustituidas siete leyes en materia de discriminación por la Ley contra la Discriminación, con lo que se buscaba ofrecer a los ciudadanos una protección más amplia contra la discriminación, adoptándose nuevas disposiciones que prohíben la discriminación por motivo de edad, o de identidad o expresión transexual.

La Defensoría supervisa el cumplimiento de las siguientes leyes: a) Ley contra la discriminación, que combate la discriminación por sexo, identidad o expresión transexual, pertenencia étnica, religión, discapacidad, orientación sexual o la edad; b) Ley sobre igualdad de trato en la educación superior; c) Ley de prohibición de la discriminación y de todo trato degradante hacia niños y escolares, que incluye los centros preescolares, los colegios para estudiantes con discapacidad intelectual y los centros de puericultura; d) Ley de licencia parental, prohibiendo la discriminación de uno u otro sexo.

✓ Criterio fundamental.

En 2004, el gobierno decide llevar a cabo un plan de acción por la igualdad de género como criterio fundamental en las dependencias gubernamentales, el cual ha servido para designar la incorporación de una perspectiva de igualdad de género al trabajo de los órganos gubernamentales y dependencias administrativas a todos los niveles, se sustenta en la idea de que la igualdad de género no es una cuestión aislada, sino un proceso continuo. Dicho criterio es utilizado tanto en Suecia como en otros países que trabajan a favor de la igualdad

✓ Estadísticas.

Las estadísticas oficiales son compiladas, analizadas y desglosadas por equidad de género cuantitativa,²⁵ es decir, por igual (50/50) entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

✓ Legislación.

Para que se hayan gestado avances en materia de equidad y género, ha sido determinante la expedición de algunas leyes, tales como las que veremos a continuación:

➤ Ley de aborto.

El aborto en este país está permitido desde 1975, las mujeres cuentan con el derecho de abortar durante las primeras dieciocho semanas de embarazo, permitiéndoles decidir si quieren suspender el embarazo, sin que tengan que dar una razón para ello. Después de este periodo, se puede abortar siempre y cuando existan razones especiales que lo justifique, lo cual pueden hacer hasta la vigesimosegunda semana. En tal caso, la Dirección Nacional de Sanidad y Bienestar Social, realiza una investigación antes de decidir si permite o no el aborto.

➤ Ley relativa a la violencia contra mujeres.

Esta ley entró en vigor en 1998, lo que se debe destacar de esta ley es que la violencia y las vejaciones a las que se puede someter a una mujer, se consideran acumulativas, es decir, cada golpe o acto de degradación sexual y psicológica, se toma en cuenta. La pena máxima por este delito de grave violación de la integridad de una mujer, es de seis años de prisión.

➤ Ley de Prohibición de la Compra de Servicios Sexuales.

En Suecia, se considera que la forma en que se ve la prostitución dentro de la sociedad, tiene repercusiones directas sobre la igualdad de género. Por ello, en 1999 se expide esta ley, la cual va dirigida al comprador de estos servicios, declarando ilegal la compra de servicios sexuales, lo que ha traído como resultado la reducción drástica de la prostitución callejera, contribuyendo también a cambios importantes en otros países.

²⁵ Igualdad de género cualitativa significa, que los conocimientos y la experiencia de hombres y mujeres deben tomarse en consideración y aprovecharse para promover el progreso en todos los ámbitos de la sociedad.

✓ Las mujeres en el trabajo.

Se ha avanzado mucho en el empeño de que las mujeres reciban trato igual en su lugar de trabajo, generando que exista un incremento en el número de mujeres en cargos de alta responsabilidad, tanto del sector público como del privado.

La Ley contra la discriminación de 2009 (que reemplazo siete leyes), incluye dos secciones en las que regula la igualdad de género en el trabajo, existiendo una disposición para todos los trabajadores, en el sentido de que todos deben trabajar activamente y perseguir metas específicas para promover la igualdad entre ambos sexos. En segundo lugar, prohíbe la discriminación y obliga a los empleadores a investigar los casos de acoso y adoptar medidas para combatirlo. De manera adicional, existe la prohibición para el empleador de tratar injustamente a los empleados que hayan disfrutando de su licencia parental.

Por otro lado, las diferencias salariales en ningún caso deben ser en razón de sexo. En promedio, el salario mensual de la mujer equivale al 93 por ciento del hombre, teniendo en cuenta las diferencias de elección de profesión y sector, por lo que se tiene que trabajar en ello, Las diferencias salariales más pronunciadas, son las del sector privado.

Al no conseguirse todavía la igualdad en remuneraciones, el 6 de Julio de 2010 se publicó una nota periodística, en la que se señala que feministas suecas respaldadas por un partido político que lucha por la igualdad de género, quemaron 100 mil coronas suecas (13,000 dólares) para exigir igualdad de salarios, toda vez que las mujeres ganan 4,700 coronas (617 dólares) menos por minuto en relación con los hombres. Los billetes fueron donados por hombres que quisieron ilustrar el monto de dinero que las mujeres pierden por minuto por la diferencia de pagos.²⁶

Adicionalmente, comentaremos que en la vida profesional se ha incrementado el porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección. En 2007, el número de mujeres que dirigían compañías con más de un empleado, además del Director Ejecutivo, era del 26 por ciento, cifra que representa un aumento de 17 puntos porcentuales, respecto de 1990. La proporción de mujeres que participan en los Consejos de Administración de empresas que cotizan en la bolsa, también es cada vez más alta, pues pasó del 6 al 18 por ciento entre 2002 y 2006. Los índices son más elevados en el sector público.

²⁶PRODIGY MSN, *Feministas suecas queman dinero para exigir igualdad de salarios*, Notimex, 06/07/2010, citado el 6 de Julio de 2010, disponible en línea: <http://noticias.prodigy.msn.com/internacional/articulo.aspx?cp-documentid=24763188>

La cifra de mujeres en las estructuras de gobierno, es la siguiente:

- El 52 por ciento son directoras en la administración municipal, diputaciones provinciales y gobierno central;
- El 47 por ciento son diputadas del Parlamento;
- Hay 10 ministras de 22 ministros;
- El 41% de los políticos elegidos en municipios y diputaciones provinciales, son mujeres.

La política del gobierno de igualdad de género, tiene dos fines: garantizar que el poder y los recursos estén distribuidos equitativamente entre ambos sexos, y crear condiciones que den a la mujer y al hombre el mismo poder e iguales oportunidades.

- ✓ Violencia contra la mujer.

En 2008, se registraron unos 28,000 casos de violencia contra la mujer, aun cuando su ley fue promulgada desde 1998; sin embargo, la cifra ha ido en aumento, debido a que hay cada vez más mujeres violentadas que se atreven a denunciar. Actualmente, la legislación en la materia impide que la mujer que haya presentado una denuncia la pueda retirar.

Las mujeres que han sido violentadas, pueden solicitar ayuda, en los albergues *Roks* (organización nacional de albergues para mujeres adultas y jóvenes); la *Asociación Sueca de Albergues para Mujeres* o la *Casa de todas las mujeres*, esta última es la mayor organización de ese tipo en Suecia.

Existen alrededor de 160 albergues en todo el país, que son administrados en gran parte por voluntarios. En Estocolmo, la *Operación Paz para la Mujer*, promueve la cooperación entre dependencias administrativas y organizaciones que están en contacto con mujeres expuestas a violencia.²⁷

Como podemos observar, este país ha puesto todo su empeño porque se logre la igualdad entre ambos géneros, expidiendo leyes, estableciendo políticas públicas e imponiendo sanciones para quien incumpla la ley o violente a las mujeres tanto en el ámbito personal, como en el laboral.

²⁷EMBAJADA DE SUECIA, Sweden.se, *The official gateway to Sweden*, Hoja Informativa, *Igualdad de Género*, pp.1-4.

B. España.

De acuerdo con estimaciones realizadas al 1° de Enero de 2010, en el documento del Ministerio de Igualdad “Mujeres y Hombres en España 2010”, España tiene una población de 46 millones de personas, de los cuales el 50,7% son mujeres, superando de manera ligera el número de hombres.

Este país ha tenido cambios interesantes en materia de equidad y género en poco tiempo, desde su incorporación a la Unión Europea. De acuerdo con diversos analistas, el avance político, social y económico de este país, es visible a todas luces; sin embargo, debido a su carga cultural no se tienen los avances deseados en materia social y económica. El Banco Mundial ha señalado, que tanto hombres como mujeres, solteros y casados cuentan con igualdad ante la ley.

Los cambios que se han introducido, obedecen en gran parte al avance de España en materia de educación, concientización, y sensibilización, ante los problemas que tradicionalmente han impedido la plena incorporación de medidas para erradicar la inequidad, aunque están trabajando arduamente para alcanzar la convergencia con el resto de los países de la Unión Europea, en diversos rubros.

Por ello, para que se alcancen los objetivos para con la Unión Europea, se requiere de la incorporación de las mujeres, quienes constituyen la mitad de la población, siendo su principal reto romper con normas y valores que retrasan el progreso. En este tenor de ideas, la sociedad civil juega un papel muy importante para el avance hacia las metas, por ello, la transversalidad en la elaboración de las directivas es muy valiosa.

En esta tarea, los medios de comunicación juegan un papel fundamental para la diseminación de los nuevos valores y normas que este país pretende alcanzar en materia de equidad y género; ya que ellos son por excelencia el instrumento que puede sensibilizar a la población sobre la violencia y los estereotipos de género que se buscan cambiar.

Aunque en materia de igualdad de género la situación no es la ideal, el ámbito laboral es el que presenta mayor rezago, ya que en las condiciones de empleo para la mayoría de las mujeres, todavía existe una alta diferencia salarial y las mujeres que trabajan (como en muchos lugares del mundo), se ven obligadas a hacer malabares con la doble responsabilidad de la vida laboral y la familiar, debido a los estereotipos tradicionales, en donde históricamente las mujeres han estado a cargo de la casa y los hijos.

✓ Cuestión familiar.

Por otro lado, la composición de los hogares ha sufrido diversos cambios en los últimos años. Actualmente, existen formas alternativas a la familia tradicional, ya que hay hogares que están constituidos por personas entre las que no existe relación de parentesco y familias que no viven en el mismo hogar.

Así, en el año 2008, se indicó que el 80,9% de los hogares correspondía a hogares con familia principal y el resto a hogares no familiares. Este porcentaje ha disminuido desde el año 2000, en el que los hogares familiares representaban el 85,4% del total de hogares.

Por otro lado, la tasa de matrimonios entre hombre y mujer descendió en el periodo 2000-2008, pasando de 5,4 en el año 2000 a 4,2 en el año 2008. El número de matrimonios en 2008 alcanzó la cifra de 196.613, un 9% menos que en el año 2000. Adicionalmente, se aumentó la edad media al primer matrimonio en ambos sexos, siendo superior en los hombres (31,9 años) que en las mujeres (29,8 años) en el año 2007.

Respecto de las disoluciones matrimoniales, ha aumentado el número de divorcios y han disminuido las separaciones, esto debido a la entrada en vigor de la Ley 15/2005 de 8 de julio, que permite el divorcio sin necesidad de separación previa.

En los hogares familiares, lo más frecuente son los formados por pareja en núcleo (82,8%). El 4,1% de los hogares familiares, corresponden a familias monoparentales con hijos menores de 18 años, de estos hogares el 87,1% corresponden a madre sola.

En relación a los hogares unipersonales dentro del rango de 35 a 44 años, un 69,5% están formados por un hombre solo. Por el contrario, a partir de los 65 años es muy superior el número de hogares formados por una mujer sola.

Finalmente, comentaremos que este país sigue existiendo una persistencia de actitudes patriarcales y estereotipos tradicionales sobre los roles y responsabilidades de los hombres y las mujeres en la sociedad española, lo cual está mermando la posibilidad de que las mujeres participen de manera plena en el mercado laboral, ya que todavía se espera que la mujer continúe con sus funciones tradicionales en el hogar, trayendo como resultado para las que trabajan, una *doble jornada*.

✓ Educación.

En el periodo 2007-2008, las mujeres representaron el 48,5% del alumnado en las enseñanzas obligatorias (Primaria y ESO), menor al porcentaje de participación del alumnado masculino, lo que responde a la estructura por sexo y edad de la población.

Estas cifras se invierten en Bachillerato y formación profesional, donde la presencia de la mujer aumenta representando el 51,5% del alumnado: Bachillerato (54,6%) y en Formación profesional de grado superior (51,6%).

Por otro lado, el porcentaje de abandono escolar temprano en España de las más altas de la Unión Europea. En 2008 para la UE, era del 14,9% en ambos sexos, con un valor del 16,9% en los hombres del 12,9% en las mujeres. En España el abandono escolar temprano es del 31,9% en ambos sexos, junto a Portugal (35,4% datos provisionales) y Malta (39,0%).

En todos los países de la Unión Europea, es superior el porcentaje de hombres de 18 a 24 años que abandonan tempranamente el sistema educativo que el porcentaje de mujeres. El abandono escolar temprano en España, se ha mantenido estable en los hombres (38,1 en el año 2003 y 38,0 en el año 2008) y se ha elevado ligeramente en las mujeres (24,8 en el año 2003 y 25,7 en el año 2008).

En el curso 2007-2008, la tasa de población que finalizó educación secundaria obligatoria es superior en las mujeres (75,9 frente a 62,6 en los hombres). En los estudios secundarios, es mayor la tasa de población de mujeres que obtienen el título de bachillerato (52,7 frente a 37,2 en los hombres).

En el ciclo formativo de formación profesional de grado medio que otorga el título de Técnico, la tasa de población femenina que terminó estudios fue del 18,0 y la de alumnos del 15,2.

En formación profesional de grado superior, la tasa femenina fue de 18,3 y la masculina de 14,7.

Finalmente, comentaremos que el porcentaje de hombres y mujeres de 16 a 74 años, que regularmente utiliza el internet en la Unión Europea es de 64% en hombres y 57% en mujeres, cifra superior a los porcentajes de España, es decir, 58% en hombres y 49% en mujeres.²⁸

²⁸GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Igualdad-Instituto de Estadística, *Mujeres y Hombres en España 2010*, Madrid, 2010, pp. 9-30.

✓ Legislación.

La Constitución Española garantiza en los artículos 9 y 14 la igualdad de género, al encargar a los poderes públicos la promoción de la igualdad de los individuos, de hacerla real y efectiva; así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Artículo 9). Por otro lado, determina la igualdad ante la ley, sin importar el sexo o cualquier otra condición (Artículo 14).

Además de la Constitución existen una serie de disposiciones legales, que de igual manera buscan garantizar la igualdad entre ambos sexos, a saber:

✓ Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por medio de este instrumento se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Este observatorio tiene por objeto, la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres, respecto a la de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, para promover la participación de las mujeres, en todos los ámbitos, en un plano de igualdad. Tiene como objetivos: 1. Recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios socio-laborales registrados; 2. Proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos.

✓ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley tiene por objeto erradicar la violencia contra la mujer, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder entre ambos sexos, en especial aquella violencia que es ejercida sobre ellas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Para tales efectos, la Ley se establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. Esta ley es muy importante porque incluye planes de sensibilización

en el sistema educativo y en el ámbito sanitario; derechos de las mujeres víctimas de violencia, entre ellos derechos laborales y de seguridad social; derechos de funcionarias públicas; derechos económicos; tutela institucional, penal y judicial; medidas judiciales de protección y de seguridad de las víctimas; y crea la figura del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, entre otros temas.

✓ Orden Pre/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros, en el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, en los siguientes rubros: empleo; empresa; conciliación entre la vida laboral y familiar; investigación; solidaridad; deporte; otras medidas para la igualdad; lucha contra la violencia de género; y, seguimiento. Respecto del seguimiento, será el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, quien dé seguimiento sobre el cumplimiento de las medidas recogidas en el Acuerdo.

✓ Ley 15/2005 de 8 de julio, que como ya se comentó, permite el divorcio sin necesidad de separación previa.

✓ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley incluye medidas para traspasar la legislación reciente de la Unión Europea en materia de igualdad, a fin de introducir la igualdad de género en todas las esferas de la vida social, así como también, eliminar toda discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres, garantizar y fomentar la igualdad de oportunidades en la vida política, económica, social y cultural.

Tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. La Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y

corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

✓ Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, esta ley tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, regular las condiciones de la interrupción voluntaria del embarazo y establecer las correspondientes obligaciones de los poderes públicos. Debemos destacar el contenido del Capítulo III “Medidas en el Ámbito Educativo”, en el cual se busca informar y prevenir a la población estudiantil sobre embarazos no deseados.

Nos resta señalar, que el Instituto de la Mujer se creó mediante la Ley 16/1983, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad de fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Posteriormente, en la legislatura que comenzó en 2008 se crea el Ministerio de Igualdad, al que se adscribe el Instituto, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, correspondiéndole la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, la lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género.

El marco legal del Instituto de la Mujer, está conformado por:

- ✓ Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.
- ✓ Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.
- ✓ Real Decreto 1174/2007, de 10 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.
- ✓ Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual se comentó anteriormente.²⁹

²⁹*Ibíd.*

1. Empoderamiento Político.

El derecho al voto para las mujeres, se obtuvo en el año 1931.³⁰ Es de destacarse que, el gobierno actual de José Luis Rodríguez Zapatero, es el que ha incluido a más mujeres en su gabinete. Su equipo de trabajo más cercano, se compone de una vicepresidenta y 6 Ministras de Estado en cargos muy importantes, como lo son los Ministerios de: Asuntos Exteriores y Cooperación; Defensa; Medio Ambiente, y de Medio Rural y Marino; Cultura; Sanidad, Política Social e Igualdad; y Ciencia e Innovación.³¹

Como podemos observar, la participación de las mujeres en la administración pública, se ha visto favorecida por diversos instrumentos para favorecer la igualdad paritaria en puestos de responsabilidad, tal como se puede comprobar por el número de mujeres titulares de los Ministerios de Estado, que comentamos en el párrafo anterior, aunque la situación todavía no es la ideal para las mujeres.

En relación con las últimas elecciones generales de 2008, ni en el Congreso ni en el Senado alcanzaron una participación equilibrada de hombres y mujeres, de conformidad a lo que marca la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece por participación equilibrada aquélla en la que el porcentaje de cada uno de los dos sexos no sea inferior al 40% ni superior al 60%.

En ambas cámaras, el porcentaje de mujeres se vio incrementado respecto a los resultados obtenidos en la anterior legislatura, en el Congreso el porcentaje de diputadas se situó 3,7 puntos porcentuales por debajo del mínimo establecido en la mencionada Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Senado, el porcentaje de mujeres se situó 11,8 puntos porcentuales por debajo del mínimo para una participación equilibrada.

Aunque comentaremos que, España ocupa el cuarto lugar dentro de los principales países con igualdad en el número de mujeres en los parlamentos, pues al mes de febrero de 2009, se encontraba por encima

³⁰GONZALEZ Martínez, Carmen, Universidad de Murcia, Campus Digital, 75 *Aniversario del Derecho al Sufragio Femenino en España*, citado el 6 de Julio de 2010, disponible en línea:

<http://www.um.es/campusdigital/Cultural/voto%20femenino%202.htm>

³¹GOBIERNO DE ESPAÑA, La Moncloa, *Gobierno*, citado el 6 de Julio de 2010, disponible en línea: <http://www.la-moncloa.es/Gobierno/index.htm>

de un 30% de los países que integran la Unión Europea. El número de mujeres en el Parlamento Español, ha sido en parte por el sistema de cuotas, el cual reglamenta el 40% en todos los órganos de partidos y órganos de representación, incluidos las listas electorales. La media en la Unión Europea es de 23%, cuyo porcentaje sólo se incrementa en países como Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Finlandia y Bélgica. Además de que tras los comicios del año 2009, la participación femenina en el Parlamento Europeo es de un 35,1%.³²

2. Empleo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha incrementado en las últimas décadas, trayendo como consecuencia que en muchos hogares los dos cónyuges trabajen. En la actualidad, la tasa de participación de las mujeres en el empleo es de 51.9%, aunque todavía se encuentra por debajo de la media de la OCDE (56%); sin embargo, no ha habido una transformación respecto de las responsabilidades compartidas en el hogar, ya que las mujeres dedican más de 7 horas a la semana a estas actividades, mientras que los hombres dedican solo 3 horas.

En este sentido, persiste la doble carga de trabajo para las mujeres, en quienes recae la mayor parte de las actividades en el hogar, lo que conlleva rompimientos de matrimonio dejando al desamparo a los hijos, o bien a que la mujer tenga que decidir entre el desarrollo profesional o el cuidado de sus hijos.

Ante este panorama de desigualdad al interior de los hogares, muchas mujeres optan por abandonar sus empleos o sus estudios, a causa de tener tiempo para atender a su pareja, hijos, o bien por cuidar a algún miembro de la familia, o bien, en muchas ocasiones escogen trabajos de medio tiempo, con muy bajos ingresos, que no compensan el abandono a sus hogares.

Por otro lado, la incorporación de las mujeres al campo laboral, ha traído como consecuencia una baja tasa de fecundidad, o la postergación del nacimiento de su primer hijo (promedio 29.2 años). El número de nacimientos entre las mujeres que trabajan de entre 20 y 44 años de edad, es de 38 mientras que para las que no trabajan es de 72.

³²GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Igualdad-Instituto de Estadística, *Mujeres y Hombres en España 2010*, Madrid, 2010, pp. 84-85.

Una investigación del Instituto de la Mujer, indicó que la licencia de paternidad o maternidad, sigue siendo solicitada más por las mujeres; en el año 2003, se solicitó por un 98.4% de madres trabajadoras. En otras palabras, los roles y la distribución de la carga de trabajo doméstico, no se ha modificado de manera importante. La brecha salarial entre hombres y mujeres es de 17.3%, ligeramente por debajo de la media de la OCDE (18%).

Finalmente, comentaremos que existe brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que ha sido en algunos casos un factor determinante de abandono del empleo, por los bajos ingresos que las mujeres tienen en comparación con los hombres.

✓ Trabajo del gobierno por la igualdad.

En cuestión de empleo, algunas medidas han sido controvertidas, por ejemplo, la carga de la prueba, la flexibilización del trabajo y los permisos parentales. Los empresarios se han opuesto considerando algunas medidas y las han tachado de intervencionistas, no estando de acuerdo con que las negociaciones sean colectivas.

Las mujeres dentro de la Administración Pública están distribuidas de la siguiente manera:

- ✓ Un alto porcentaje se encuentran en los Ministerios de Estado, tal como ya se comentó con anterioridad (53%).³³
- ✓ Existe un porcentaje menor en las Secretarías de Estado, como Embajadoras, o dentro del Poder Judicial, o como Presidentas de Consejos de Administración en las Empresas.
- ✓ Hay una tasa baja de mujeres como catedráticas en las universidades (15.1%).³⁴

Respecto de la conciliación familiar en España, al igual que en muchos lugares del mundo, se tiene que dar una transformación cultural, en el que se gesten cambios en los valores arraigados y esperar que estos nuevos valores sociales de equidad, penetren al interior de las familias, y

³³*Ibid.*, p. 87.

³⁴*Ibid.*, p. 26.

mientras esto sucede, no conlleven en el futuro inmediato más violencia hacia las mujeres, en todos los ámbitos de su vida.

✓ Violencia contra la mujer.

El Parlamento Europeo en 2004, expidió la decisión 803/2004/CE a través de la cual se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008), para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes, y las mujeres y protege a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), en la que se determina que la violencia, física, sexual o psicológica, representa un atentado a la vida, a la seguridad, la dignidad y la libertad, así como a la integridad psíquica y emocional de la persona y constituye una amenaza a la salud física y psíquica de las víctimas de la violencia.³⁵

Adicionalmente, como ya se comentó en el apartado relativo a la legislación, existe la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004), la cual establece acciones preventivas, educacionales, sociales, asistenciales y de seguimiento a las víctimas, abarcando el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se dan las agresiones. Considera el agravamiento de las penas para los autores del delito de violencia, y pone en funcionamiento nuevos órganos judiciales.

Sin embargo, la cantidad de casos de violencia se siguen dando, pues desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008, llegaron a los juzgados un total de 268,418 denuncias por violencia ejercida por hombres contra una mujer que era su pareja o ex pareja. La cifra de denuncias correspondiente a 2007 era de 126,293, y la del año 2008 fue de 142.125, de lo que se pueden inferir dos cosas: que la violencia de género está aumentando en este país o, que existe más confianza en las instituciones y por ello, las mujeres se atreven a denunciar cualquier tipo de violencia que padezcan.³⁶

³⁵ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Decisión No 803/2004/CE del Parlamento Europeo de 21 de abril de 2004 por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), citado el 3 de Febrero de 2010, disponible en línea: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:143:0056:007:es:PDF>, p. 1.

³⁶ GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Igualdad-Instituto de Estadística, *Mujeres y Hombres en España 2010*, Madrid, 2010, p. 76.

C. Dinamarca.

De acuerdo con lo que se señala en el documento *Gender Equality in Danish Development Cooperation Strategy*,³⁷ en este país tanto hombres como mujeres cuentan con igualdad de trato, considerándose ilegal dar trato diferenciado a cualquier género, ambos tienen los mismos derechos y obligaciones, por ejemplo: derecho de tomar decisiones con respecto a su propia vida, su propio cuerpo, a ganar su propio sustento, así como la obligación de proveer a su familia, de ser responsables de sus hijos, de pagar sus impuestos y participar socialmente. También tienen igualdad étnica, lo que significa que cada individuo, sin importar las creencias, su origen y su color, participa igualmente en la sociedad danesa.

Al igual que los países vecinos, cuenta con un impresionante historial en materia de igualdad de género. En 2008 y en 2010, se posicionó en el séptimo lugar del ranking de Brecha Global de Género, a través del informe realizado por el Foro Económico Mundial.³⁸

Su estrategia para la igualdad de género entre las mujeres y los hombres, se basa en el establecimiento de prioridades del gobierno por periodos determinados. Por ejemplificar, señalaremos que para reducir la pobreza, Dinamarca centra su atención cinco desafíos centrales:

1. Derechos humanos, democratización y buen gobierno.
2. Lucha contra el terrorismo y seguridad.
3. Refugiados.
4. El ambiente.
5. Desarrollo social y económico.³⁹

Además de contar con un Consejo para la Igualdad de Género,⁴⁰ encargado de formular estrategias para impulsar las políticas estatales en materia de igualdad, verificar las políticas como las medidas aplicadas internamente y en otros países, a través de consultas. Recibe el apoyo del gobierno en recursos humanos como financieros, y tiene la función de defensor de la igualdad de género que se asemeja a un ombudsman.

³⁷Igualdad de género en la Estrategia Danesa de la Cooperación de Desarrollo.

³⁸ WORLD ECONOMIC FORUM, *Op. cit.*, p. 8.

³⁹ROYAL DANISH MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS, *Gender Equality in Danish Development Cooperation Strategy*, Marzo de 2004, p. 4.

⁴⁰Equal Status Council.

Por otro lado, el *Gender mainstreaming*,⁴¹ constituye la estrategia central para alcanzar la igualdad de género, pues establece las líneas principales en esta materia. El encargado de llevarlo a cabo, es el Ministerio de Igualdad de Género con todos los ministros y en todos los ámbitos de la administración pública.

Adicionalmente, cuenta con un Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad de Género, del cual han salido una serie de leyes sobre temas sociales referidos a la vivienda, pensiones y servicios sociales en general, pero también ha dado ejecución a la ley sobre igualdad de género de 2 de julio de 2002.⁴²

✓ Legislación.

La Constitución danesa y las leyes sobre igualdad de género, son vinculantes para ambos sectores, tanto público como privado, a fin de que la equidad de género sea cumplimentada y aunque las cuotas de género y la participación política de las mujeres no es la deseada, sí es superior a la media. En este sentido, existen cuatro principales leyes que se contemplan la igualdad de género:

- Ley sobre igualdad de remuneración (2006, que fue incorporada por primera vez en 1973).
- Ley de igualdad de trato (2006).
- Ley de la Igualdad de Género (2002). Esta ley promueve la igualdad de género incorporando perspectivas de igualdad en todos los aspectos de la política estatal, que ha sido seguida de innumerables desarrollos legislativos y planes de acción, al compás de las directrices europeas en la materia.⁴³ Desde el Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad de Género, se generan leyes sobre temas sociales que afectan a las mujeres, entre ellos la vivienda, pensiones y servicios sociales en general, pero también se encarga de ejecutar esta ley.
- Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres en los regímenes de seguridad social ocupacional (1998).

⁴¹Término utilizado que se refiere al Empoderamiento de las Mujeres.

⁴²ROYAL DANISH MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS, *Op. cit.*, p. 4.

⁴³BRIONES Martínez, Irene María, *Las mujeres en la legislación danesa*, citado el 24 de Enero de 2011, disponible en línea:

<http://revistas.ucm.es/der/02120364/articulos/ANDH0808110191A.PDF>, p. 194.

Los responsables de promover y coordinar las políticas públicas de igualdad de género, son el Ministro y el Departamento de Igualdad de Género. El actual Ministro de Igualdad de Género, también está a cargo de la oficina del Ministerio de Bienestar Social.

✓ Empleo.

Las políticas públicas sobre la paridad en la educación y atención de los hijos, han alentado a que exista un mayor número de mujeres en el mercado laboral; sin embargo, hay diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, debido a un mercado laboral disgregado de género, combinado con la discriminación hacia la mujer.

El mercado laboral se caracteriza por la existencia de típicos puestos de trabajo femenino y masculino, como en muchos países del mundo, por ejemplo, hay un excedente en trabajos masculinos en el sector de la construcción y edificación, así como en oficios de ingeniería; y en contraposición, hay un excedente en trabajos femeninos en el área de servicio social y de las industrias relacionadas a la salud.

Las mujeres en este país tienen una tasa de empleo del 74.8%,⁴⁴ siendo de las mayores en Europa y en los países integrantes de la OCDE.

✓ Educación.

En este país ha ido en aumento el número de mujeres graduadas y en programas de doctorado, de hecho se ha duplicado desde 1993, de ahí que la participación de las mujeres en puestos de trabajo en la Universidad vaya en incremento también. En apoyo a esta situación, el gobierno aumento el número de becas para doctorado, añadió 200 becas de investigación para profesores, e hizo también un llamamiento a todas las universidades para que tuvieran entre sus principios la promoción de un equilibrio de género en la investigación y la enseñanza del profesorado, y creó unas condiciones favorables para el permiso de maternidad de las estudiantes de doctorado.⁴⁵

⁴⁴INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONOMICOS, *UE-27: La tasa de empleo de las mujeres en España baja en 2009 al 56,3%*, 14 de Septiembre de 2010, citado el 24 de Enero de 2011, formato pdf, disponible en línea: http://www.ieemadrid.es/modulo/upload/1_1284461481.pdf

⁴⁵BRIONES Martínez, Irene María, *Op. cit.*, p. 211.

✓ Empoderamiento político.

El derecho al voto fue logrado por las mujeres en 1919. En 2007, las mujeres ocupaban 70 de los 179 escaños en el Parlamento danés, es de los parlamentos más igualitarios en el mundo. En la administración pública, hay siete mujeres de un total de 19 ministros, en los Ministerios de: Justicia; de Bienestar Social e Igualdad de Género (ocupada por la misma mujer, como ya se comentó); de Cooperación al Desarrollo; de Alimentación, Agricultura y Pesca; de Clima y Energía; de Transportes; de Refugiados, Inmigración e Integración; y, de Asuntos Eclesiásticos.

La ley electoral no contempla cuotas de género, que garanticen a las mujeres cierto porcentaje de representación en las listas de candidatos y tampoco los partidos políticos prevén determinada la distribución de hombres y mujeres. El movimiento para introducir cuotas de género, fue considerado contra la Constitución de ese país.

✓ Finanzas.

Las mujeres tienen el derecho de manejar sus propias finanzas, a tener su propio dinero y ser titular de una cuenta bancaria.

El gobierno municipal apoya a las mujeres que están teniendo dificultades económicas serias al divorciarse; o si pierden su trabajo o si tienen un problema similar. El tipo de ayuda, depende entre otras cosas, de cuánto tiempo la mujer ha residido en Dinamarca.

De hecho, el gobierno danés permite permisos para combinar la flexibilidad en el trabajo, con el cuidado del niño y la seguridad social, considerándolo como la piedra angular que permite preservar los índices más altos de crecimiento, de actividad y de fertilidad.⁴⁶

✓ Violencia de género.

En el año 2004, se dieron a conocer los resultados sobre el plan implementado en materia de violencia de género, con lo que se logró romper con el silencio de las mujeres, y abandonar el enfoque de la violencia como un problema de orden privado para incluirlo como materia de orden público.

⁴⁶*Ibid.*

Se indicó que alrededor de 42,000 mujeres son atacadas por sus antiguas o actuales parejas; otras 22,000 están expuestas a abusos por parte de desconocidos. La violencia puede ser de tipo físico y psíquico. Y de acuerdo con el informe de 2005 y 2006 sobre perspectivas y acción para la igualdad de género, se concluyó que alrededor de 29,000 niños son testigos de la violencia contra sus madres cada año.

En el año 2005, el gobierno danés destinó 15 millones de coronas danesas en acciones para luchar contra la violencia ejercida contra las mujeres, para desarrollarse durante el período 2005-2008. El plan contiene acciones diversas a favor de las mujeres en general, y muy concretamente de las que pertenecen a minorías étnicas y religiosas, ya que la diversidad es riqueza, pero también conflicto cuando choca con elementales reglas del sistema democrático como la igualdad entre el hombre y la mujer.

Finalmente, comentaremos que las mujeres son atendidas de manera especial por la Organización Nacional de Centros para Mujeres en Crisis, que trabaja durante 24 horas al día al servicio de los casos de violencia o de amenaza. Los centros ofrecen asesoramiento, ayuda psicológica si existe un trauma, y se facilita el contacto con el departamento de asuntos sociales, servicios médicos o la misma Policía; la estancia en estos centros no es gratuita, pero si no se dispone de medios económicos, será el municipio correspondiente el que financiará la atención a la persona que ha sido víctima de violencia en el seno familiar.⁴⁷

IV. México

En nuestro país, las mujeres sufrimos discriminación en los hogares, en la sociedad y en los lugares de trabajo, en donde muchas veces percibimos un salario inferior al de los hombres, aun cuando realicemos las mismas actividades. Adicionalmente, a nivel internacional, se ha puesto a México bajo una lupa, debido a los alarmantes casos de asesinatos de las mujeres en Ciudad Juárez, pues gobiernos van y vienen, sin resolver este grave problema de violencia de género.

Por otro lado, existen pocas oportunidades de empleo para las mujeres mexicanas, lo que ha hecho que muchas de ellas decidan cruzar las fronteras, en especial hacia los Estados Unidos de Norteamérica, en donde reciben salarios muy bajos y tratos degradantes.

⁴⁷BRIONES Martínez, Irene María, *Op. cit.*, pp. 216-218.

En este sentido, las políticas públicas a favor de las mujeres no han avanzado hacia la creación de empleos suficientes y bien remunerados, que erradiquen las diferencias salariales, ni hacia la protección de derechos sociales de las trabajadoras, hacia recibir una mayor educación profesional, o eliminar el trato desigual que existe entre ambos sexos.

Respecto de la familia, existen diversos tipos de estructuras familiares. Sin embargo, en la mayoría de ellas, las mujeres siguen teniendo la responsabilidad de las labores domésticas, pues el machismo en nuestra cultura está muy arraigado y aunque en su mayoría trabajen y sean proveedoras, cuentan con doble jornada laboral en sus trabajos y en sus hogares.

✓ Legislación.

En 2003, el Congreso de la Unión aprobó una ley para promover el derecho de las mujeres a poseer tierras, para proteger los derechos reproductivos de la mujer, incluido el acceso a la información sobre salud reproductiva, entre otros. Para 2006, se expidió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que pretendió establecer un vínculo obligatorio entre los niveles federal y estatal en la formulación de políticas públicas y las disposiciones legales. Además existen otros instrumentos legales que regulan el tema de la igualdad de género:

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
- Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Programa Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres.
- Diversos instrumentos internacionales suscritos, ratificados o adheridos por México.

✓ Empleo.

La tasa de empleo es más elevada respecto a los hombres, en el año 2004, fue del 82.5% con edades de entre 15 y 64 años, cifra que se

posicionó en tercer lugar de las más altas de entre los países de la OCDE, en contraste con bajas tasas de empleo de las mujeres del 41.3%, cifra segunda de las más bajas entre los países de la OCDE. La proporción de mujeres en el mercado laboral ha aumentado, sin embargo, al pasar de 34.2% en 1991 a 41.3% en 2004.

Derivado de las estadísticas, se puede señalar que en nuestro país hay tres veces más hombres empleadores (5,4%) que empleadoras femeninas. La brecha salarial es más pronunciada entre los profesionales, la diferencia es de -5.6 pesos/hora; en supervisores y gerentes es de -5.2 pesos y en los funcionarios públicos y directivos del sector privado, es de -4.4 pesos.

✓ Educación.

En 2003, las mujeres representaban el 50% de la matrícula en los programas de carreras universitarias. Como en diversos países del mundo, hay más mujeres que hombres en carreras como enfermería, educación y estudios liberales, mientras que los hombres estudian carreras como ingenierías; sin embargo, hay otras áreas donde se ha invertido la relación, como las ciencias de la salud, en donde en la actualidad hay 60% de mujeres, así como ciencias sociales y administración de empresas (55%). A nivel posgrado, la brecha de género persiste, por ejemplo, en 2003 el porcentaje de mujeres en estos programas fue de 39.2, cifra en el lugar número 22 de los 28 países de la OCDE, para los que se disponen datos.

✓ Empoderamiento político.

El derecho al voto fue adquirido en nuestro país en 1953, aunque en algunos municipios, se permitió a las mujeres el derecho al voto en las elecciones municipales a principios de 1922.

En 2009, se instaló la LXI legislatura con el mayor número de mujeres legisladoras en la historia, 140 escaños que representan 28% de la cámara. A continuación presentamos los datos desmenuzados por partido político:⁴⁸

⁴⁸Instituto Nacional de las Mujeres, *Participación Política*, Estadística, citado el 3 de junio de 2010, disponible en línea: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/113b.pdf>, México, p. 106.

Grupo parlamentario	Cámara de Diputados			Porcentaje de mujeres
	Total	Hombres	Mujeres	
Total	499	359	140	28.1
Partido Revolucionario Institucional	237	186	51	21.5
Partido Acción Nacional	143	96	47	32.9
Partido de la Revolución Democrática	70	48	22	31.4
Partido Verde Ecologista de México	21	12	9	42.9
Partido del Trabajo	13	9	4	30.8
Partido Nueva Alianza	9	5	4	44.4
Convergencia	6	3	3	50.0

Nota: El total de diputados no suma 500, debido a que por parte del PRD hay un escaño vacío.

Fuente: Cámara de Diputados. Integración de la Cámara de Diputados por género y grupo parlamentario. LXI Legislatura en www.camaradediputados.gob.mx (09 de septiembre de 2009).

Al interior de los partidos políticos, la participación de las mujeres ha sido intensa, aunque en ocasiones se les ha utilizado para convencer a sus congéneres, sobre todo en campañas políticas, como recolectoras de votos o para lograr una presencia masiva en movilizaciones públicas, toda vez que los cargos de dirección son ocupados principalmente por hombres la mayoría de las veces.

Otro obstáculo importante para la participación política de la mujer, ha sido el hecho de que se les considere como responsables del cuidado de los hijos y del hogar y por otro lado, que el gobierno no implemente políticas, a fin de que exista una educación continua hacia las mujeres.⁴⁹

En el Poder Judicial, en los últimos tres años la estructura cupular se ha mantenido casi igual: de cada diez puestos de Ministros, Magistrados y Jueces, solo dos son ocupados por mujeres. Solo destacan dos pequeños cambios entre los Ministros del Consejo de la Judicatura Federal, que en 2006 estaba compuesto por 2 mujeres y 4 hombres y para 2009 solo se mantiene una mujer en ese puesto. En una situación contraria, se encuentra la composición de los Magistrados de los

⁴⁹HERNÁNDEZ Reyes, Angélica, Quórum Legislativo 99, *Participación Política de la Mujer*; LXI Legislatura, Cámara de Diputados, Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Talleres gráficos, México, Enero, 2007, p. 64-65.

Tribunales Unitarios, donde la proporción de mujeres aumentó cinco puntos, al pasar de 10 a 15.3 por ciento.

La mayor presencia de mujeres, se ubica entre los Jueces de Distrito, donde las Juezas representan el 26 por ciento; mientras que su participación más escasa es en los Tribunales Unitarios, como Magistradas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se mantiene sin cambios, la composición la Suprema Corte de Justicia, dos mujeres son Ministras.

Por lo que respecta al Poder Ejecutivo, a nivel de alto poder en las Secretarías y Subsecretarías de Estado, se integran por 60 hombres y 14 mujeres; solo las Secretarías de Relaciones Exteriores y la de Energía están encabezadas por mujeres.

✓ Violencia de género

En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada en el año 2006, se destacó que el 43% de las mujeres han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas. A continuación presentamos otros datos interesantes de esta encuesta realizada por el INEGI:

Mujeres mayores de 15 años:

- El porcentaje que indicó haber tenido algún incidente de violencia en el ámbito laboral (acoso, hostigamiento o abuso sexual), es de prácticamente 30%.
- El 16% reportó haber sufrido discriminación, hostigamiento, acoso o abuso sexual en la escuela.
- El 40% de las mujeres reportó haber enfrentado algún tipo de violencia, en lugares como la calle, el mercado, el transporte, el cine, la iglesia, la tienda, el hospital, etc. El 42% ha padecido violencia sexual y el 92% intimidación.
- El 18% ha sufrido discriminación en alguna dependencia pública y el 18% ha sido víctima de acoso laboral.

Mujeres casadas o en unión libre:

- Un 60% de mujeres indicó haber sufrido violencia patrimonial, ejercida en su contra ya sea por algún familiar u otra persona.

- El Estado de México, Jalisco y Colima, son los estados de la República Mexicana, en donde hay más mujeres que han enfrentado algún incidente de violencia; en ellos, más del cincuenta por ciento ha enfrentado violencia física, emocional, sexual y/o económica.
- El nivel de instrucción escolar, no restringe el sometimiento a la violencia de género, ya que del total de mujeres que solo estudiaron la primaria, el 37% ha padecido algún incidente de violencia; de las que estudiaron la secundaria, la proporción es de 43%, y del total de mujeres que tienen estudios superiores, el 38% se ha enfrentado a situaciones de violencia.
- Las mujeres que trabajan enfrentan en mayor medida incidentes de violencia (44%), con respecto a las mujeres que se dedican al hogar (38%).
- La violencia de género es más frecuente en el ámbito urbano (42%), que en el rural (33%).
- La violencia de género es más común en las mujeres que no hablan lengua indígena (40%), con respecto a las mujeres que hablan alguna lengua o dialecto (33%).⁵⁰

Debemos mencionar que el 24 de abril de 2007, en el Distrito Federal se permitió el aborto, situación que ha sido muy polémica a nivel nacional.

Finalmente, podemos concluir que en nuestro país, se reconocen los derechos fundamentales de las mujeres, pero existe un estancamiento en la concreción de éstos, así como faltan mecanismos de observación para que la normatividad en cuanto a su plena inserción a la vida pública sea aplicada con equidad. Mucho falta para que la meta de la plena incorporación de las mujeres y la no discriminación para ellas sea alcanzada. Como se ha dicho antes, la protección de los derechos fundamentales tiene una cohesión directa con el mantenimiento y el fortalecimiento de la democracia, así como es un elemento decisivo para la paz y la seguridad de los pueblos.

⁵⁰INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (INEGI), *Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2006)*, México, 2008, pp. 38-75.

Comentarios finales

La lucha por la igualdad de derechos entre ambos sexos en la Unión Europea, ha sido contemplada desde hace ya más de una década en diversos instrumentos internacionales. En un principio, sus esfuerzos estaban dirigidos a lograr la igualdad en materia laboral, así el Tratado de Ámsterdam contempla la no discriminación por razón de sexo y la igualdad en remuneraciones por trabajo igual.

La Declaración de Beijing, tiene gran relevancia por los derechos que incorpora en materia económica, social, política y cultural a favor de las mujeres, así como por el número de naciones que la suscribieron, de ella, surge la Plataforma de Acción con objetivos muy específicos en materia de equidad de género.

La Estrategia de Lisboa por su parte, señala que las medidas que se tomen a favor de las mujeres, deben ser entendidas a largo plazo, dándole un fuerte impulso a la educación, pues se considera que solo reeducando a la población se puede avanzar en la materia.

Los principales aportes de la Declaración del Milenio, son la promoción de la igualdad entre ambos sexos, la autonomía de la mujer como medio para combatir la pobreza y el hambre, la lucha contra la discriminación y violencia en contra de la mujer.

Por su parte, la Agenda Política Social de la Unión Europea (2006-2010), considera como su objetivo primordial lograr empleos y nuevas oportunidades para todos, sin distinción de sexo, para ello, propone diversas acciones destinadas a resolver problemas como: la desigualdad salarial entre hombres y mujeres; el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo; la conciliación entre vida familiar y vida profesional; y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, etc.

El Programa Marco de la Unión Europea (2007-2013), se centra en el impulso a la participación activa de las mujeres en la ciencia y en la investigación.

El Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), plantea como temas prioritarios: conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; conciliar la vida privada y la actividad profesional; misma representación en la toma de decisiones; erradicación de todas las formas de violencia de género; eliminación de estereotipos sexistas; y, la promoción de la igualdad en terceros países.

En los diversos documentos suscritos por la UE, se puede ver la clara intención de alcanzar la equidad de género, ha implementado los conceptos de transversalidad, que han incorporado en sus legislaciones los países miembros, pero también a través de destinar considerables recursos económicos para poder lograrlo, pero no solo eso, también ha buscado la manera de fiscalizar dichos recursos, revisando que se destinen de manera adecuada y que estén dando los resultados esperados.

Las políticas públicas de la UE encaminadas a lograr la equidad de género, giran en torno a el concepto de transversalidad; la independencia económica para las mujeres; los objetivos del empleo; la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar; la participación paritaria en la toma de decisiones; la erradicación de la violencia de género, así como la eliminación de estereotipos de género. Sin embargo, la Unión Europea está consciente de que el principal problema gira en torno a la reconciliación de la vida laboral y familiar y en la eliminación de estereotipos de género.

El término de *conciliación de la vida personal y familiar*, tiene una gran importancia pues las más afectadas son las mujeres, lo que genera grandes desigualdades en el empleo, pues no existe igualdad por parte de los hombres del cincuenta por ciento del trabajo doméstico y de la educación de los hijos.

La desigualdad en las tareas domésticas, afecta el mercado laboral femenino y los intentos de proteger los empleos para las mujeres. En tal virtud, muchas mujeres prefieren trabajos que representen menor oportunidad de desarrollo profesional por la responsabilidad que representa, y en consecuencia, con un menor salario.

La Unión Europea sabe que la única manera para llegar a la igualdad de género, es a través de legislar y dictar directivas al interior de sus sociedades, para reconocerles y darles el lugar que les corresponde en situación de igualdad e incorporarlas en el mundo laboral, social, cultural y científico. Al interior de los países que la integran, poco a poco han ido reconociendo la labor de las mujeres en sus sociedades, pues saben que al integrar al cincuenta por ciento de su población, no es solo justo, sino que se logran mejoras en la calidad de vida de toda su población con dignidad; ya que las mujeres aportan otra visión de mundo y otra manera de solucionar problemas.

Respecto de los países estudiados, podemos concluir que la incorporación y participación de las mujeres en la vida laboral, política y

social ha ido en aumento lento y gradual durante las últimas décadas. Este proceso ha traído como consecuencia cambios en los patrones de la vida familiar, pues ahora el modelo es cada vez más *dual* en donde los dos cónyuges trabajan y los hombres se involucran cada vez más en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos.

Ahora sabemos que para que en México, la igualdad entre ambos sexos sea una realidad, es necesario que los legisladores considere la posibilidad de establecer una agenda para mejorar las cuestiones de género. Se debe luchar por la incorporación del concepto de transversalidad en cada dependencia de la administración pública, ya sea a nivel federal, local y municipal, así como que haya un encargado de incorporar las políticas públicas en el tema de género, para lo cual se requiere que el Congreso de la Unión destine los recursos necesarios para esto sea posible y que los mismos sean fiscalizados de manera adecuada, pero también se requiere un trabajo muy arduo en materia educativa a fin de reeducar en valores y erradicar el machismo y a la mujer se le dé el lugar que socialmente le corresponde por derecho natural, ya que mientras esto no suceda, no podremos hablar de igualdad de género y mucho menos de ser un país con democracia.

Bibliografía

- BANCO MUNDIAL, Women, Business and the Law 2010, Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies, Washington, D.C., 2010, p. 178.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (INEGI), Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2006), México, 2008, p. 214.
- EMBAJADA DE SUECIA, Sweden.se, The official gateway to Sweden, Hoja Informativa, Igualdad de Género, p. 4.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Igualdad-Instituto de Estadística, Mujeres y Hombres en España 2010, Madrid, 2010, p. 93.
- ROYAL DANISH MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS, Gender Equality in Danish Development Cooperation Strategy, Marzo de 2004, p. 28.
- WORLD ECONOMIC FORUM, The Global Gender Gap Report, Ginebra, Suiza, 2010, p. 325.

Internet

- BEIJING + 10, Progress Made within the European union, report from the Luxembourg Presidency of the Council of the European union, 2 February 2005, [en línea], disponible en Internet:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3683&langId=en>, p. 108
- BRIONES Martínez, Irene María, Las mujeres en la legislación danesa, [en línea], disponible en Internet:
<http://revistas.ucm.es/der/02120364/articulos/ANDH0808110191A.PDF>, pp. 191-244.
- DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, Decisión No 803/2004/CE del Parlamento Europeo de 21 de abril de 2004 por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a

las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), [en línea], disponible en Internet:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.douri=OJ:L:2004:143:0056:007:es:PDF>, p. 8.

- DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (2000/C 364/01), [en línea], disponible en Internet:

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf, p. 13.

- EUR-LEX, El acceso al Derecho de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea, Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, Artículo I-3, apartado 2., [en línea], disponible en Internet:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:310:0011:0040:ES:PDF)

[uri=OJ:C:2004:310:0011:0040:ES:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:310:0011:0040:ES:PDF)

- EUR-LEX, El acceso al Derecho de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea, Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Séptimo Programa Marco de la Comunidad Europea de Acciones de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Demostración (2007 a 2013) {SEC(2005) 430} {SEC(2005) 431} /* COM/2005/0119 final - COD 2005/0043 */ , [en línea], disponible en Internet:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005PC0119(01):ES:HTML)

[uri=CELEX:52005PC0119\(01\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52005PC0119(01):ES:HTML)

- GOBIERNO DE ESPAÑA, La Moncloa, Gobierno, [en línea], disponible en Internet:

<http://www.la-moncloa.es/Gobierno/index.htm>

- GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad, Instituto de la Mujer, Normativa, [en línea], disponible en Internet:

[http://www.inmujer.es/ss/Satellite?](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244208459912&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico)

[c=Page&cid=1244208459912&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244208459912&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico)

- GONZALEZ Martínez, Carmen, Universidad de Murcia, Campus Digital, 75 Aniversario del Derecho al Sufragio Femenino en España, citado el 6 de Julio de 2010, [en línea], disponible en Internet:

<http://www.um.es/campusdigital/Cultural/voto%20femenino%202.htm>

- INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONOMICOS, UE-27: La tasa de empleo de las mujeres en España baja en 2009 al 56,3%, 14 de Septiembre de 2010, formato pdf, [en línea], disponible en Internet:
http://www.ieemadrid.es/modulo/upload/1_1284461481.pdf

- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, Participación Política, Estadística, [en línea], disponible en Internet:
<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/myhpdf/113b.pdf>, México, pp. 105-106.

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración del Milenio, [en línea], disponible en Internet:
<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>, p. 10.

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 15 de Septiembre de 1995, [en línea], disponible en Internet:
http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/docs/Informe%20de%20la%20IV%20Conf_Beijing.pdf, p. 232.

- PARLAMENTO EUROPEO, Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 de Marzo 2000, Conclusiones de la Presidencia, I. Empleo, Reforma Económica y Cohesión Social, El camino que debe seguirse, punto 5., [en línea], disponible en Internet:
http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm#a

- PARLAMENTO EUROPEO, Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, [en línea], disponible en Internet:
<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>, p. 144.

- UNIÓN EUROPEA, Europa, La Historia de la Unión Europea, [en línea], disponible en Internet:
http://europa.eu/abc/history/index_es.htm

- UNIÓN EUROPEA, Europa, Síntesis de la legislación de la Unión Europea, Agenda de política social, [en línea], disponible en Internet:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_agenda/c10127_es.htm

- UNIÓN EUROPEA, Europa, Síntesis de Legislación de la Unión Europea, Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), [en línea], disponible en Internet:
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm

Artículos

- HERNÁNDEZ Reyes, Angélica, Quórum Legislativo 99, Participación Política de la Mujer, LXI Legislatura, Cámara de Diputados, Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias, Talleres gráficos, México, Enero, 2007, p. 64-65.

- PRODIGY MSN, Feministas suecas queman dinero para exigir igualdad de salarios, Notimex, 06/07/2010, [en línea], disponible en Internet:
<http://noticias.prodigy.msn.com/internacional/articulo.aspx?cp-documentid=24763188>