

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA. LUCES Y SOMBRAS

María del Rosario Prieto Morera,
Lic. en Derecho,
Prof. de Servicios Sociales, EUTS de León.

RESUMEN

El principio de igualdad entre hombres y mujeres está firmemente establecido en los textos fundamentales de la Unión Europea, desde los Tratados Fundamentales hasta la Constitución Europea. En las últimas décadas, las acciones específicas de la igualdad de trato se ha desarrollado hasta conformar un marco jurídico coherente que está firmemente establecido como parte integrante del «acervo comunitario». Esa legislación ha desempeñado un papel fundamental en el fomento de la participación igualitaria en el mercado de trabajo, y ha tenido un efecto importante y continuado sobre el marco en que ha de evolucionar la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

El artículo observa que, a pesar de los avances conseguidos, en la vida cotidiana continúa existiendo una discriminación estructural por razones de sexo; ofreciendo a su vez, un análisis de los cinco ámbitos de intervención señalados en la ESTRATEGIA MARCO comunitaria sobre igualdad de oportunidades 2000-2005.

PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Igualdad, desigualdades, segregación, participación, representación, roles, estereotipos, igualdad de oportunidades

“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre hombres y mujeres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”.

(Art. I-3.3 párrafo segundo de la Constitución para Europa)

El principio de igualdad entre hombres y mujeres está firmemente establecido en los textos fundamentales de la Unión Europea¹ desde los Tratados Fundamentales hasta la Constitución Europea. En las últimas décadas, las acciones específicas de la igualdad de trato² se ha desarrollado hasta conformar un marco jurídico coherente que está firmemente establecido como parte integrante del «acervo comunitario»³. Esa legislación ha desempeñado un papel fundamental en el fomento de la participación igualitaria en el mercado de trabajo, y ha tenido un efecto importante y continuado sobre el marco en que ha de evolucionar la igualdad de oportunidades en los Estados miembros.

Sin embargo a pesar de los avances conseguidos y del reconocimiento de este principio en los ordenamientos jurídicos nacionales, se observa en la vida cotidiana que la igualdad de hombres y mujeres no gozan, en la práctica de los mismos derechos. La constante infrarrepresentación de las mujeres y la violencia contra ellas, entre otros aspectos, pone de manifiesto que continuaba existiendo una discriminación estructural por razones de sexo.

En el 2001 se plantea hacer frente a la desigualdad mediante como principio integrado en todas las políticas comunitarias. Este enfoque designando con la expresión inglesa “gender mainstreaming”, pretende hacer operativo el principio de igualdad y consolidarlo. Las líneas directrices de este ambicioso proyecto se encuentran en la ESTRATEGIA MARCO comunitaria sobre igualdad de oportunidades 2000-2005⁴ En dicha estrategia se detecta la necesidad de intervenir en cinco ámbitos, la VIDA ECONOMICA, la PARTICIPACIÓN, los DERECHOS SOCIALES, LA VIDA CIVIL y los ROLES Y ESTEREOTIPOS.

El lugar donde existen desigualdades.-

El Consejo Europeo de Lisboa estableció baremos cuantitativos para alcanzar la igualdad EN LA VIDA ECONÓMICA entre hombres y mujeres. Se pretende conseguir el objetivo de aumentar el número de mujeres empleadas pase de la media del 51 % (en España inferior al 40 %) en el 2001 a más del 60 % en el 2010 a más tardar. Y dada la importancia que las tecnologías de información y comunicación (TIC) tienen que ver cada vez más con el empleo en todos los sectores, es esencial formar a la mujer en ellas, para su mejor acceso a una economía basada en el conocimiento.

Según el informe de 2005 la tasa de empleo femenina⁵ sobre la población activa, en la Europa de los 25 se situada actualmente en el 55,1 %, (el objetivo intermedio a alcanzar en 2005 es 57 %). Salvo en el caso de las mujeres más jóvenes, de entre quince y veinticuatro años, las tasas de empleo femenino han seguido aumentando en todos los grupos de edad, especialmente el de las mujeres de más edad (en un 1,5 %, hasta el 30,7 %, en 2003). No obstante, la diferencia entre los grupos de más edad de ambos sexos sigue siendo la más elevada (19,6 %).

Por otra parte se observa que la segregación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, es decir la tendencia a que un puesto o actividad se desempeñe por un solo sexo, es alto en la Unión Europea, incluso en países con alto índice de empleo femenino como Finlandia, Suecia o Dinamarca. En el Informe del 2005, se observa en el índice de segregación⁶ una tendencia a disminuir lentamente pero sigue siendo elevado tanto si atendemos tanto a las ocupaciones (17,5 %) como a los distintos sectores de actividad (25,2 %).

Por último en algunos sistemas fiscales se detecta agravios que disuaden a las mujeres para incorporarse al Mercado de Trabajo, por no incorporar las ayudas necesarias para conciliar la vida familiar y laboral, o porque el tratamiento desincentive a la mujer a incorporarse al Mercado, dado que los beneficios que

obtiene quedan minimizados por las costes que provoca. Es necesaria la revisión de los sistemas fiscales para que favorezcan la incorporación.

La falta IGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN en la toma de decisiones políticas, supone un déficit democrático fundamental, sobre todo por la persistente subrepresentación. Esto debe ser afrontado en diversos frentes, en los órganos de decisiones políticas (a nivel europeo, nacional, autonómico y local); en la toma de decisiones socio-económicas (mujeres que pueden desempeñar puestos directivos en las empresas); y en la Unión Europea, bien sea a nivel de Comites y Grupos de Expertos (en estos últimos se planteo como objetivo a medio plazo alcanzar un mínimo del 40 % de personas de cada sexo), instando a los Estados miembros a que promuevan la igualdad en sus propuestas de candidatos para estos órganos..

La IGUALDAD EN EL ACCESO A LOS DERECHOS SOCIALES y el pleno disfrute de éstos constituyen pilares de las sociedades democráticas. No obstante, muchas mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceder a los derechos sociales, ya sea porque algunos de ellos se basan en un modelo del hombre como sostén económico de la familia o porque no tienen en cuenta que son principalmente las mujeres quienes tienen que conciliar la vida familiar y profesional. Esto resulta evidente en muchos sistemas de protección social, lo cual, a su vez, es una de las explicaciones de la feminización de la pobreza en la Unión Europea (interrupciones de la carrera, trabajo a tiempo parcial, falta de educación y formación). En muchos casos, las mujeres no acceden a los derechos sociales existentes o ni siquiera tienen acceso a una información adecuada sobre ellos.

En la Unión Europea se han llevado a cabo acciones se dirigidas a mejorar la aplicación de la legislación comunitaria, particularmente en lo que se refiere a la protección social y en los ámbitos del permiso parental, la protección de la maternidad y el tiempo de trabajo. Además, las acciones incluirán una mejor difusión de la información.

En los países en vías de desarrollo la desigualdad en el acceso a los derechos sociales se manifiesta en necesidades distintas a los países desarrollados como son desigualdad en el acceso a la nutrición, la asistencia sanitaria, la educación, la formación, la toma de decisiones y el derecho a la propiedad.⁷

Las desigualdades en la VIDA CIVIL está en relación con la cuestión del pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, tanto para las mujeres como para los hombres, con independencia del origen étnico o racial, la religión o creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. También es necesario reforzar y seguir desarrollando los mecanismos de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato, junto con una mejor concienciación y formación sobre el derecho a la igualdad y en materia de derechos humanos específicos de la mujer. Las acciones incluirán la formación sobre la legislación en materia de igualdad para las profesiones jurídicas, así como la información a las ONG sobre esta legislación. Además, debe prestarse especial atención a las mujeres sujetas a discriminaciones múltiples (como las mujeres migrantes o mujeres con discapacidad, las mujeres de edad avanzada, mujeres en riesgo de exclusión social, etc.) o que se ven enfrentadas a la violencia y/o la explotación sexual. La Unión Europea ha desarrollado a escala europea una política de lucha contra la violencia contra las mujeres y contra la trata de mujeres. Un instrumento esencial es el programa STOP, creado para reforzar la cooperación contra la trata de mujeres y niños.

Recientemente la Comisión ha aprobado el programa DAPHNE II⁸ para prevenir y combatir la violencia para el periodo (2004 - 2008), fundando la aprobación en que cubre una necesidad básica de estrategias efectivas para combatir la violencia

La desigualdad también se muestra en los ROLES Y ESTEREOTIPOS establecidos en función del sexo. En este terreno se aborda la necesidad de modificar comportamientos, actitudes, normas y valores sociales que determinan

unos roles estereotipados e influyen en ellos en la sociedad, mediante la educación, la formación, los medios de comunicación, la cultura y la ciencia. Para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres es fundamental eliminar los prejuicios culturales existentes y los estereotipos tradicionales. Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante. Sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas existentes en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres.

Para afrontar la intervención en estos cinco ámbitos la Unión Europea ha adoptado con un programa⁹ en el que se contemplan ayudas económicas para el desarrollo de campañas de sensibilización, la recogida de datos y la realización de proyectos transnacionales.

El informe de 2005.-

Anualmente se emite un Informe sobre los avances y dificultades en la ejecución de la Estrategia Marco de la igualdad de oportunidades. En el 2005, coincidiendo con el el Día de la Mujer Trabajadora se ha publicado el informe que pasamos a analizar.

Logros legislativos.

La Comunidad ha adoptado varios instrumentos para prevenir y combatir la discriminación sexual y el acoso en el empleo y la vida profesional. Estos instrumentos han demostrado ser útiles para luchar contra discriminación. Con la

adopción de la Directiva 2004/81/CE¹⁰, se pretende extender la prohibición de discriminación por razón de sexo del empleo, al acceso a bienes y servicios. Esta Directiva se aplica tanto en los supuestos de discriminación directa, (es decir cuando una personas pueda ser tratada de manera menos favorable que en otra situación comparable por razón de sexo..) como indirecta. Sólo existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica, al parecer neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

La prohibición de la discriminación deberá aplicarse a las personas que prestan bienes y servicios disponibles para el público y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar. No se aplicará al contenido de los medios de comunicación ni de la publicidad, ni a la enseñanza pública o privada. Sólo podrán admitirse diferencias por propósitos legítimos, protección de las víctimas de violencia por razón del sexo (por ejemplo, creación de refugios para personas de un solo sexo), razones de intimidad y decencia (por ejemplo, ofertar el alojamiento en la propia vivienda), la promoción de igualdad de género o de la promoción de hombres y mujeres (por ejemplo, organizaciones de voluntarios del mismo sexo), libertad de asociación afiliación de clubs privados de un solo sexo), actividades deportivas (por ejemplo, acontecimientos deportivos para un solo sexo), si bien toda limitación debe ser adecuada y necesaria según los criterios de la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la Comunidades Europeas.

Por otra parte existe ya una propuesta de Directiva¹¹ destinada a reunir las cinco Directivas vigentes par combatir la discriminación sexual y el acoso, en una sola Directiva.

La última modificación relevante es resultado del Informe de igualdad del 2004. En dicho informe se pedía la concesión de permisos de residencia a las

víctimas que cooperen en la lucha contra la trata de seres humanos o contra las acciones destinadas a facilitar la inmigración ilegal. La Directiva 2004/81/CE¹² a la posibilidad de expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes.

Deficiencias detectadas.

Vida Económica.

En la educación las mujeres siguen siendo un número superior al de los hombres, en Educación Secundaria (55% mujeres, 45 % hombres) en la Unión Europea en el 2004; el porcentaje de licenciadas (nivel terciario) aumentó hasta el 58 % en 2003.. Las mujeres representan ahora también el 41 % de los doctorados. No obstante se mantiene unos patrones tradicionales en el campo de la investigación donde los hombres representan el 86 % de las plantillas de profesores titulares (o equivalentes) en el 2002.

Si comparamos la diferencia en el empleo entre ambos sexos entre años 1998 y el 2003 en la Unión Europea vemos se ha reducido del 19.6 % al 15,8 %. En el caso de España esta diferencia en el empleo entre ambos sexos se duplica, sólo siendo superior la diferencia en Grecia y Malta.

Otra gran diferencia se observa en la media de empleo a tiempo parcial, es del 30,4 % en el caso de las mujeres y tan sólo del 6,6 % en el de los hombres, y la diferencia se ha incrementado ligeramente desde 1998. Esta es una de las causas de las diferencias salariales entre ambos sexos. Los nuevos Estados miembros tienen una proporción de empleos a tiempo parcial muy inferior, en parte por la rigidez de su mercado laboral y en parte por su nivel salarial más bajo, que hace menos viable esta opción.

En España menos del 20 % de los de las trabajadoras optan por un contrato a tiempo parcial, frente al 30,4 de media europea. Los hombres españoles que eligen esta solución representan el 3% tasa que se duplica en el resto de los países.

El desempleo aumentó ligeramente en 2004, pero la diferencia entre ambos sexos es aún significativa, pues no ha variado respecto a 2003 (1,7 %). La tasa de desempleo, es decir el porcentaje de ocupados respecto de la población total de 16 y más años, de las mujeres y los hombres se sitúan respectivamente en el 10 % y el 8,3 %. España se encuentra en penúltimo lugar seguida de Grecia, de modo que aunque se ha reducido entre 1998 y 2004, se mantiene a la cola de la Unión Europea. En Estonia, Irlanda, Reino Unido y Bélgica, en cambio, trabajan más mujeres que hombres.

La conciliación del trabajo y la vida familiar sigue siendo difícil para ambos sexos. Las tasas de desempleo de las mujeres con niños pequeños son aún un 13,6 % inferiores a las de las mujeres sin niños, mientras que las tasas de empleo de los hombres con niños pequeños son un 10 % más altas que las de los hombres sin niños. Estas diferencias se deben a una oferta de guarderías limitada y a modelos familiares estereotipados en que no está equilibrado el papel de ambos sexos. Las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y, por lo tanto, disponen de menos tiempo para el trabajo remunerado.

Se aprecian pocos avances en la disminución de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, que se mantiene aproximadamente en el 16 % del salario en la Europa de los 15. Teniendo en cuenta la diferencia salarial en los nuevos Estados miembros, la proporción estimada en la Europa de los 25 es ligeramente inferior, 15 %.

Un problema común a la mayoría de los países de la Unión es la segregación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, es decir la tendencia a que un puesto o actividad se desempeñe por un solo sexo, es alto en la Unión Europea, incluso en países con alto índice de empleo femenino como Finlandia,

Suecia o Dinamarca. Se observa en el índice de segregación una tendencia a disminuir lentamente pero sigue siendo elevado tanto en el ámbito ocupacional (17,5 %) como sectorial (25,2 %).

Los sistemas de pensiones difieren considerablemente en la Unión Europea. En la mayoría de los países su cometido es sustituir a los ingresos del trabajo a cambio de cotizaciones durante toda la vida, en lugar de ofrecer prestaciones a todas las personas de edad en función de la residencia. Los derechos de las mujeres son significativamente inferiores a los de los hombres debido a su reducida participación en el mercado laboral. No obstante, algunos países están adaptando sus sistemas y conceden excedencias, de pensión para los periodos de cuidado de los niños, de las personas mayores o de las personas con discapacidad.

En la vida activa las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al riesgo de pobreza general, después de descontar las cotizaciones sociales, es mayor para las mujeres de más edad sigue siendo mayor que el de los hombres del mismo grupo de edad. Además, las cabezas de familias monoparentales, mayoritariamente mujeres, suelen sufrir múltiples desventajas y son especialmente vulnerables a la exclusión social.

Capacidad de decisión, el empoderamiento..

Las mujeres ocupan el 23 % de los asientos parlamentarios en la UE. Algunos de los Estados miembros experimentaron un substancial aumento en el número de mujeres parlamentarias desde el 2003, como es el caso de España que ha aumentado ligeramente, mientras que otros contemplaron una ligera disminución.

El porcentaje de mujeres en posiciones de gerencia en la UE se ha incrementado en un 1 % desde 1998 pasando del 30 % al 31 % en el 2004. Muy pocas mujeres participan en los Consejos de Administración de las 50 compañías más importantes (no llegan a alcanzar el 15% en todos los estados miembros con la excepción de cuatro de ellos). España es el es el país de la Europa de los 25 con

mayor participación de mujeres en los Consejos de Administración con un 20 % en el 2004.

Mujeres y hombres inmigrantes

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, esta por desarrollar en el mundo de la inmigración, sin embargo en el 2003, la inmigración contribuyó en más del 80 % al crecimiento total de la población en la UE-15. Los flujos más recientes en la mayoría de los Estados miembros están dominados por familias que se reagrupan y personas que solicitan asilo.

La tasa de empleo de los no nacionales es término medio, muy inferior a la de los nacionales de la Unión Europea, y de manera más significativa en el caso de las mujeres (16,9 % más baja que la de las nacionales de la Unión Europea) que el de los hombres (11 % más baja que la de los nacionales de la Unión Europea).

En cuanto a la cualificación la diferencia entre los hombres nacionales e inmigrantes era un (13 %), pero la diferencia entre las mujeres inmigrantes muy cualificadas y las mujeres nacionales de la Unión Europea aumentó hasta el 23,2 %, lo cual pone de manifiesto el retraso de las mujeres inmigrantes en cuanto a integración en el mercado laboral e indica que la UE no utiliza plenamente las posibilidades de empleo de las mujeres inmigrantes cualificadas.

La tasa de desempleo de los no nacionales de la UE era más del doble de la de los nacionales de la UE. Los hombres y las mujeres inmigrantes tienen tasas de desempleo similares, salvo en el grupo de personas muy cualificadas, en cuyo caso el desempleo femenino tiende a ser más frecuente que el masculino. Las mujeres inmigrantes están concentradas en ocupaciones y sectores de actividad poco remunerados. La información disponible sobre salarios muestra que éstas sufren una desventaja particular. En relación el 2000, las mujeres inmigrantes (no ciudadanas de la UE) percibían salarios un 10 % inferiores a los de las mujeres nacionales (inferior a su vez estas en un 16 % en relación a los hombres) de la UE,

cuando la diferencia entre los hombres nacionales de la UE y los no nacionales era del 4 % .

Por último tiene una gran importancia el trabajo realiza por el conjunto de los países de la Unión Europea dentro de las Naciones Unidas. No obstante en el Informe presentado por la Presidencia Luxemburguesa en el 2005 de los avances en la Unión Europea e de Beijing + 10, se pone especial énfasis en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los temas de inmigración así como establecer estadísticas desagregadas, para poder medir los avances de las políticas de igualdad.

Conclusión.-

Los cambios están resultados lentos¹³ y como explica Don Carlos Obeso, director de estudios de ESADE, “la causa debe buscarse en las formas y condiciones en que trabaja la mujer, y no en el hecho de que la mujer trabaje”. Las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres deben incorporarse en las políticas, como se recoge en el la introducción de la Estrategia Marco de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. No se puede olvidar que la combinación de las dos actividades, familia y trabajo, asume, en el caso de la mujer características diferentes que en el del hombre. Se plantea por tanto el problemas de armonizar la legislación y la organización del trabajo con las exigencias de la misión de la mujer dentro de la familia. El problema no es sólo jurídico, económico u organizativo sino ante todo de mentalidad, cultura y respeto. Se necesita una justa valoración del trabajo desarrollado por la mujer en la familia...las mujeres que deseen trabajar podrán hacerlo con horarios adecuados, sin verse obligadas a elegir entre la alternativa de perjudicar su vida familiar o de padecer una situación habitual de tensión que no facilitara ni el equilibrio personal ni la armonía familiar¹⁴ Sin embargo Es necesario incorporar medidas que no sólo cubran los huecos dejados por la mujer al ausentarse de la familia, así como establecer

compensaciones que a la mujer le merezca la pena trabajar, tanto a nivel salarial como prestacional y flexibilizando las condiciones laborales, para que la compatibilidad sea real y efectiva.

Por otra parte la participación de las mujeres en el mercado laboral, permitirá a la mujer adquirir independencia económica y disponer de mejores pensiones que la alejen de la posibilidad de incorporarse en la población con riesgo de caer en el umbral de la pobreza (y no sólo la pensión de viudedad, única pensión que en España cobran mayoritariamente las mujeres).

Por último es necesario hacer especial hincapie en la aplicación del principio de igualdad a las mujeres inmigrantes, tanto en su proceso de integración como en los mecanismo de promoción en la incorporación a una sociedad cultural distinta con elementos valorativos y culturales diversos a los de su país de origen. Su incorporación a la sociedad del conocimiento supone abarcar áreas, como la formación ocupacional adecuada, prestando especial atención a los elementos valorativos que puedan entrar en contradicción con la violencia específica que sufren las mujeres.

Referencias Bibliográficas.-

1. La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones fundamentales de la Comunidad (Art. 2 del Tratado de la CE), la cual tiene obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad (Art. 3, apartado 2 del Tratado de la CE). La integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es denominada con la expresión inglesa gender mainstreaming. El Art. 13 del Tratado de la CE, autoriza al Consejo para adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación basada en el sexo. Así mismo encontramos reflejado este principio en el Art. 137 y 141 del Tratado de la CE, en lo que se refiere a las oportunidades e igualdad de trato en el mercado de trabajo y sus retribuciones en un mismo trabajo o en un trabajo de igual valor. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en el 2000, ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular las basadas en el sexo, y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Por otra parte en el Art. 1-2 del Tratado que se establece la

Constitución Europea, en cuyo referéndum en España los españoles ratificamos el 20 de febrero de 2005, la igualdad entre hombres y mujeres se incluye entre los valores de la Unión

2. Las acciones específicas para poner en marcha el principio de la igualdad entre hombres y mujeres se recogen en las siguientes directivas: Directiva 75/117/CEE relativa al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores de ambos sexos; Directiva 76/207/CEE, (modificada por la Directiva 2002/73/CE que añade la definición de acoso sexual y ofrece apoyo eficaz a los trabajadores que se sienten injustamente tratados por el emperador por razón del sexo) de igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; Directiva 97/80/CE que invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo; Directiva 86/613/CEE aplica el principio de igualdad a los trabajadores que ejercen una actividad por cuenta propia; Directiva 79/7/CEE y 86/378/CEE en relación a la organización de los regimenes nacionales de Seguridad Social; Directiva 92/85/CEE en relación a la mejora de la protección social en materia de seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia y Directiva 96/85/CE de los permisos paternales.
3. COM (2000) 335: Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombre y mujeres (2001-2005).
4. COM (2005) 44 final, 14/02/2005, Informe 2005 sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. es decir el porcentaje de activos respecto de la población de 16 y más años
6. se calcula aplicando calculando la tasa nacional de empleo femenino y masculino, y ese índice se aplica a cada profesión. La media nacional aplicada representa el número de mujeres u hombres, que podrían trabajar en esa profesión si la distribución del total de trabajadores y trabajadoras, estuviese uniformemente distribuida entre todos los sectores de población.
7. El Reglamento del Consejo sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo subraya que es vital corregir las disparidades entre mujeres y hombres y potenciar el papel de la mujer, en aras tanto de la justicia social como del desarrollo.
8. OCE L 143/01, 30/04/2004. Decisión 803/2004/CE 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).
9. COM (2000) 334 Programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).
10. Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21/12/2004 p.37)
11. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2004/0084/COD).
12. Directiva 2004/81/CE del Consejo relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes (DO L 231 de 6/08/2004 p. 19)

13. Retomando la expresión de la princesa jordana Basma bint Talal en la Cuarta Conferencia en Nueva York, Pekín +10, lamenta “que los progresos sean frustadamente lento” “queda mucho por hacer y aprender en cuestiones críticas”. Diario de León. 6/03/2005.
14. Carta a los obispos de la Iglesia Católica sobre la colaboración del hombre y la mujer en la Iglesia y el Mundo. Congregación para la Doctrina de la Fé.