

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA UNIÓN EUROPEA: DE LA INTEGRACIÓN AL LIDERAZGO

1. Introducción

Vencer las desigualdades debe ser un objetivo evidente del progreso humano. De hecho, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible ha establecido su Objetivo nº 5 dedicado precisamente a este fin. Entre los retos que deben abordarse, está el de superar una de sus metas, consistentes en asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

Como aseguran desde Naciones Unidas, si bien es cierto que las mujeres han logrado importantes avances en la toma de cargos políticos en todo el mundo, su representación en los parlamentos nacionales, del 23,7%, aún está lejos de la paridad.

Así, en lo que respecta a la Unión Europea, para pasar de la mera integración en la sociedad moderna, aún con niveles escasos e incluso marginales de participación real en las funciones directivas de sus estructuras, hasta alcanzar el liderazgo de las mujeres en igualdad plena con los hombres, merece reparar en la situación en el ámbito político e institucional.

2. ¿Por qué debe haber igualdad en el mundo político?

En un informe de Naciones Unidas¹ sobre la participación de la mujer y el hombre en la toma de decisiones y en el liderazgo, se mencionan los argumentos principales de por qué debe haber una mayor presencia femenina en las instituciones políticas. Entre ellos, podemos destacar:

- Si las mujeres representan la mitad de la población, deben tener el mismo porcentaje de representación en la esfera política.
- Sus intereses en algunos aspectos pueden ser diferentes, incluso contrarios a los de los hombres, y esa realidad debe quedar reflejada.
- El hecho de que haya una alta participación y representación de la mujer en la política crea referentes femeninos que van a motivar a otras mujeres a involucrarse más.
- Con más líderes políticas, se llegará a un gobierno más democrático por la representación igualitaria.

¹ONU. (2005). *Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership*, p.8-9. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/FinalReport.pdf>

Por todo ello, la Unión Europea adoptó, desde sus inicios, un plan de igualdad de retribución por un mismo trabajo entre hombres y mujeres en el Tratado de Roma de 1957. Desde entonces, cada vez se han incorporado más medidas para reducir esta desigualdad a nivel salarial, político y cultural. Pero, ¿se ha llegado a conseguir su erradicación?

3. ¿Existe esa igualdad?

A continuación, se va a analizar una serie de datos para ver la presencia de la mujer en la política de la Unión Europea a lo largo de la historia, en la actualidad y en los parlamentos de las naciones pertenecientes a esta.

a. ¿Ha existido a lo largo de la historia de la UE?

Institución de la UE	Presidentas (Mujeres/Total)
<i>Parlamento Europeo</i>	2/16
<i>Comisión Europea</i>	0/13
<i>Tribunal de Cuentas Europeo</i>	0/11
<i>Consejo Europeo</i>	0/2
<i>Banco Central Europeo</i>	0/3

Tabla 1: Porcentaje de presidentas a lo largo de la historia.

Tal y como se puede observar en la tabla, hasta el 1 de noviembre de 2019 (fecha establecida para la toma de posesión de la nueva presidenta de la Comisión Europea), el Parlamento Europeo es la única institución de la UE que ha sido presidida por mujeres a lo largo de la historia: Simone Veil (1879-1982) y Nicole Fontaine (1999-2002). Lo que quiere decir que, en los últimos 17 años, ninguna mujer se ha puesto al frente de los organismos principales, cifra alarmante dada la importancia que se le ha dado a la igualdad en el seno de la Unión Europea, especialmente en las dos últimas décadas.

b. En las instituciones de la Unión Europea

Institución de la UE	Mujeres (%)	Mujeres/Total
<i>Parlamento Europeo</i>	39%	Sin datos
<i>Comisión Europea</i>	32%	9/28
<i>Tribunal de Cuentas Europeo</i>	21,4%	6/28
<i>Consejo Europeo</i>	13,3%	Sin datos
<i>BCE (Consejo de Gobierno)</i>	8%	2/25

Tabla 2: Mujeres en puestos intermedios y de alta dirección en las instituciones de la UE.

La tabla 2 muestra el porcentaje de mujeres que ocupan altos cargos dentro de las instituciones principales de la Unión Europea (julio 2019). Como se puede apreciar, en ningún caso se supera el 40% y la institución de carácter financiero (sector históricamente liderado por hombres) del BCE cuenta con tan solo 2 mujeres entre sus 25 integrantes. No obstante, dada la mayoría cualificada

alcanzada en el Consejo Europeo, desde octubre de 2019 Christine Lagarde será presidenta de esta importante institución.

En cambio, el Parlamento Europeo es la institución que tiene la mayor participación femenina, en este caso con cerca de 4 mujeres por cada 10 hombres. Esta cifra es muy cercana a las metas de igualdad marcadas por el presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker (2014-2019), que tienen como objetivo que al menos el 40% de las personas en puestos de intermedia y alta dirección sean mujeres.

Las desigualdades entre géneros que se dan en la Unión Europea no son más que un reflejo de la sociedad de los países que la conforman. El caso del Consejo Europeo es el ejemplo más claro, ya que, al estar formado por el primer ministro de cada país miembro, la elección de sus integrantes depende directamente de la decisión a nivel nacional, por lo que la Unión Europea no puede interferir en ese proceso. En julio de 2019, tan solo 4 de los 30 miembros son mujeres, lo que apenas supera el 10% de los integrantes.

Con el nombramiento de la exdirectora del FMI Christine Lagarde como presidenta del Banco Central Europeo y de la conservadora alemana Ursula von der Leyen como presidenta de la Comisión Europea, se inicia una nueva etapa en estas instituciones de la Unión Europea, nunca antes presididas por mujeres.

	2005	2010	2012	2015
<i>Índice de la Igualdad de Género</i>	62.0	63.8	65.0	66.2
<i>Poder</i>	38.9	41.9	43.5	48.5

Tabla 3: Institución Europea para la Igualdad de Género, Índice de Igualdad de Género 2017

A pesar de impulsar políticas para la igualdad de género en la Unión Europea desde sus inicios, y en especial desde principios del milenio, los resultados no son óptimos, ya que, en 10 años, solo se ha podido evolucionar cerca de 10 puntos en la variable “Poder” dentro del Índice de Igualdad de Género (2017), que tiene en cuenta factores como las condiciones de trabajo, los recursos financieros o el tiempo dedicado a actividades domésticas. La participación de la mujer en la política ha aumentado, pero a un ritmo lento, y no se ha igualado a la del hombre, por lo que todavía queda un largo camino por recorrer para que no haya brecha de género en este aspecto y que los intereses de toda la población estén representados.

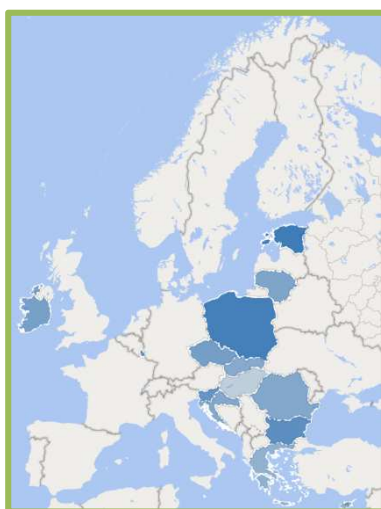
c. En los países de la UE

Los países pertenecientes a la Unión Europea tienen una distribución desigual de la representación de la mujer en los parlamentos nacionales. Tan solo en cuatro países hay al menos un 40% de cada sexo: España, Suecia, Finlandia y Bélgica. De ellos, en los tres primeros se supera el 47%, lo que supone que casi la mitad de los políticos de esta cámara son mujeres.

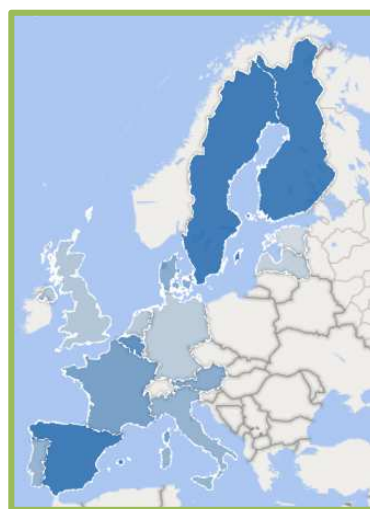
Por el contrario, Grecia, Chipre, Hungría y Malta cuentan con menos del 20% de mujeres representando los intereses de la mitad de la población. El caso de Malta es especialmente alarmante, porque de un total de 67 parlamentarios, tan solo 8 son mujeres.

Tabla 4: Porcentaje de mujeres en los parlamentos nacionales (Media 29,16% a julio de 2019)²

PAÍSES	MUJERES	TOTAL	%	PAÍSES	MUJERES	TOTAL	%
<i>España</i>	166	350	47,4%	<i>Polonia</i>	134	460	29,1%
<i>Suecia</i>	165	349	47,3%	<i>Bulgaria</i>	62	240	25,8%
<i>Finlandia</i>	94	200	47%	<i>Luxemburgo</i>	15	60	25%
<i>Bélgica</i>	64	150	42,7%	<i>Eslovenia</i>	22	90	24,4%
<i>Francia</i>	229	577	39,7%	<i>Chequia</i>	45	200	22,5%
<i>Dinamarca</i>	67	179	37,4%	<i>Irlanda</i>	35	158	22,2%
<i>Austria</i>	68	183	37,2%	<i>Lituania</i>	30	141	21,3%
<i>Italia</i>	225	630	35,7%	<i>Rumanía</i>	68	329	20,7%
<i>Portugal</i>	82	230	35,7%	<i>Croacia</i>	31	151	20,5%
<i>Reino Unido</i>	208	650	32%	<i>Eslovaquia</i>	30	150	20%
<i>Países Bajos</i>	47	150	31,3%	<i>Grecia</i>	56	300	18,7%
<i>Alemania</i>	219	709	30,9%	<i>Chipre</i>	10	56	17,9%
<i>Letonia</i>	30	100	30%	<i>Hungría</i>	25	199	12,6%
<i>Estonia</i>	30	101	29,7%	<i>Malta</i>	8	67	11,9%



Mapa A. Entre 10% y 30%



Mapa B. Entre 30% y 47%

En los mapas, se han dividido los países en dos categorías: aquellos cuya representación femenina en el parlamento nacional es inferior al 30% (A), y aquellos en los que es superior al 30% (B). Dentro de cada mapa, cuanto más claro sea el azul del país, menor representación femenina tienen. Tal y como se puede apreciar, los países que se han unido a la UE de manera más reciente, localizados en el este de Europa, registran mayor desigualdad. En cambio, el norte

² Fuente: Inter-Parliamentary Union For Democracy. (Última consulta 1/7/2019). *Open Data Platform*. Disponible en: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=6&year=2019>

y oeste del continente tiene un porcentaje más alto de representación femenina. Esta diferencia se puede deber a las políticas que propone la UE acerca de la igualdad entre hombres y mujeres en la política, ya que las cifras han mejorado en ambos tipos de países, pero a ritmos diferentes. También ha aumentado el número de mujeres en la política en aquellos países que han decidido adoptar el sistema de cuotas, tanto las legales como las voluntarias.

País	Mujeres	MEPs	%	País	Mujeres	MEPs	%
<i>Finlandia</i>	10	13	76,9%	<i>Bélgica</i>	7	21	33,3%
<i>Croacia</i>	6	11	54,6%	<i>Luxemburgo</i>	2	6	33,3%
<i>Irlanda</i>	6	11	54,6%	<i>Dinamarca</i>	4	13	30,8%
<i>Malta</i>	3	6	50%	<i>Eslovaquia</i>	4	13	30,8%
<i>Suecia</i>	10	20	50%	<i>Portugal</i>	6	21	28,6%
<i>España</i>	26	54	48,2%	<i>Rumanía</i>	9	32	28,1%
<i>Francia</i>	32	74	43,2%	<i>Polonia</i>	13	51	25,5%
<i>Austria</i>	7	18	38,9%	<i>Chequia</i>	5	21	23,8%
<i>Reino Unido</i>	28	72	38,9%	<i>Grecia</i>	5	21	23,8%
<i>Países Bajos</i>	10	26	38,5%	<i>Hungría</i>	4	21	19,1%
<i>Italia</i>	28	73	38,4%	<i>Lituania</i>	2	11	18,2%
<i>Eslovenia</i>	3	8	37,50	<i>Bulgaria</i>	3	17	17,7%
<i>Letonia</i>	3	8	37,50	<i>Chipre</i>	1	6	16,7%
<i>Alemania</i>	35	96	36,46	<i>Estonia</i>	1	6	16,7%

Tabla 5: Miembros del Parlamento Europeo a 11 febrero 2019³.

Sin embargo, el porcentaje de representación femenina en el Parlamento Europeo cambia radicalmente. Mientras Finlandia registraba un 47% de mujeres en el parlamento nacional, en la UE solo hay 3 hombres respecto al total de 13 parlamentarios.

Malta, en este caso, pasa de ser el país con la mayor infrarrepresentación femenina a nivel nacional a la representación equitativa a nivel europeo. Este tipo de cifras resultan alentadoras, porque denotan un cambio en la política, que empieza en las instituciones europeas y que, con el tiempo, aunque a un ritmo demasiado lento, terminará afectando a los países gracias a las políticas que la UE invita a adoptar a sus Estados miembros.

d. Desigualdades en materia política

No solo se puede apreciar una diferencia sustancial entre hombres y mujeres en la presencia política a nivel europeo y nacional, sino que también se le asignan un tipo de cargos diferentes; es decir, las diferencias no solo son cuantitativas, sino cualitativas.

Los hombres tienden a ocuparse de carteras consideradas de mayor importancia, como Asuntos Internos, Relaciones Exteriores, Finanzas o Industria. En cambio, si las mujeres ocupan puestos de alta dirección, tienden a estar relacionados con temas socioculturales como salud o educación⁴.

³ Fuente: Parlamento Europeo. (7/3/2019). *Women in the European Parliament (infographics)*. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20190226STO28804/women-in-the-european-parliament-infographics>

4. ¿Por qué existe la desigualdad?

La brecha de género se puede explicar por el conocido como “techo de cristal”. Se trata de la existencia de una limitación a la mujer para ascender y llegar a puestos más altos en su carrera profesional.

El techo de cristal se da por los siguientes factores:

- Las personas encargadas de la toma de decisiones tienden a evaluar favorablemente a aquellas personas con las que tengan una mayor similitud. Por lo tanto, si la mayoría de puestos de alta dirección son ocupados por hombres, en el futuro hay muchas posibilidades de que esta tendencia se mantenga.
- La conciliación de la vida laboral y familiar resulta muy complicada para la mayoría de la población femenina y, a su vez, resulta uno de los principales obstáculos para la promoción a puestos de alta responsabilidad⁵.
- Existen estereotipos de género con efectos negativos para la igualdad, ya que atribuyen cualidades asociadas a la incapacidad de liderazgo. Se puede incluir la carencia de autoconfianza, o el ser menos analítica y más emocional. La mujer se muestra como un ser con cualidades contrarias a las socialmente aceptadas para poder trabajar en la alta dirección eficazmente. Los estereotipos de género hacen que, cuando una mujer se encuentra en una posición de liderazgo, se atribuye al favoritismo, la suerte o el paternalismo⁶.
- La cualidad biológica de la maternidad es, a menudo, utilizada como motivo de discriminación hacia las mujeres (independientemente de la situación familiar de la mujer). Por lo tanto, se ve como una desventaja a la hora de promocionarlas.

Tal y como puede apreciarse, estos factores no solo se limitan a la discriminación en el ámbito político, sino en el laboral y social. Ejemplo de ello es el hecho de que únicamente el 6,3% de los CEO de las empresas principales que cotizan en Bolsa son mujeres⁷.

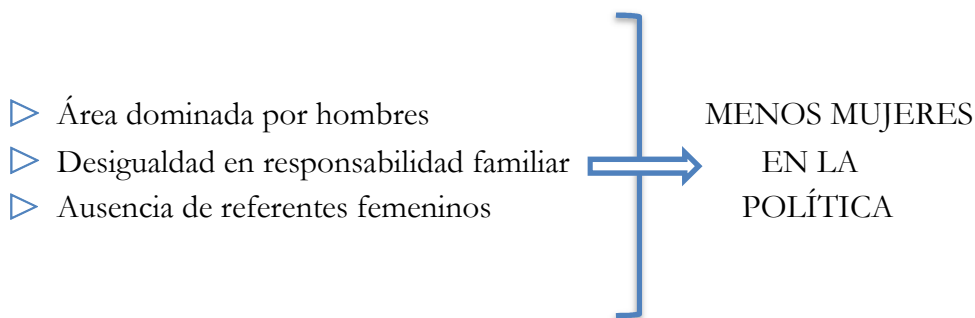
Dentro de la política, estas son las causas principales por las que hay menos mujeres:

⁴ Comisión Europea: *Report on equality between women and men in the EU 2018*, p.27. EU Publications. Disponible en: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

⁵ Navas. N. (2016). *Las mujeres y el liderazgo en las organizaciones: La percepción social del liderazgo femenino*, p. 18-20. Universitat de les Illes Balears.

⁶ Navas. N. (2016). *Las mujeres y el liderazgo en las organizaciones: La percepción social del liderazgo femenino*, p. 18-20. Universitat de les Illes Balears.

⁷ Comisión Europea. (7/3/2019). *La situación de la mujer en Europa: ¿qué hace la UE por la igualdad de género?* Disponible en: https://ec.europa.eu/spain/barcelona/news/la-situaci%C3%B3n-de-la-dona-europaqu%C3%A8-fa-la-ue-la-igualtat-de-g%C3%A8nere_es



El problema no está únicamente en acceder a esta clase de puestos, sino que, mientras desempeñan su actividad laboral, se las ha llegado a maltratar de manera psicológica y sexual, especialmente en redes sociales, según las declaraciones de 123 eurodiputadas y trabajadoras del Consejo de Europa⁸.

5. Medidas

Existen distintas medidas para reducir la brecha de género, y la más conocida es el establecimiento de una cuota; es decir, fijar un mínimo de mujeres previamente acordado para asegurar la representación de hombres y mujeres. Las cuotas pueden ser de dos tipos: las legisladas, que deben ser aplicadas por ley; y las voluntarias, donde las propias formaciones políticas (o empresas) deciden contar con un porcentaje mínimo, previamente establecido, de participación de cada género. Este último tipo resulta muy efectivo, ya que, una vez que ha sido adoptado por varias formaciones, se critica a aquellos grupos que todavía no lo han hecho.

Otro método que promueve la igualdad son las listas cremallera, las cuales apuestan por la alternancia de mujeres y hombres. De esta forma, se asegura que ambos sexos se encuentran equitativamente representados y que las mujeres no queden relegadas a los últimos puestos.

Algunos gobiernos deciden, en vez de instaurar una cuota por ley, dar fondos públicos extra a partidos políticos en función del equilibrio existente entre hombres y mujeres.

Tanto las cuotas como las listas cremallera han sido criticadas, especialmente en los últimos años, por promover un sistema donde se prioriza el género de la persona a sus cualidades y aptitudes para el puesto, por lo que los candidatos a los puestos podrían perder calidad. Sin embargo, un estudio realizado en Suecia por la famosa *London School of Economics and Political Science*⁹ afirma, basándose en la evidencia empírica, que las cuotas pueden ayudar a incrementar la competencia en la esfera política, sustituyendo así la cantidad de hombres menos capacitados por mujeres competentes.

⁸Inter-Parliamentary Union. (2018). *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. Disponible en: <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

⁹ Besley.T, Folke.O, Persson.T, Rickne.J. (2017). *Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden*, p.31. American Economic Review. Disponible en: http://eprints.lse.ac.uk/69193/1/Besley_Gender%20quotas_2017.pdf

a. En la UE

En los artículos 21 y 23 del Título III de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se establecen los principios de no discriminación y de igualdad entre hombres y mujeres. Para conseguirlo de manera efectiva, en los últimos años se han llevado a cabo una serie de iniciativas para asegurar su cumplimiento. Los siguientes puntos son algunos de los ejemplos que lo demuestran:

- La Comisión Europea no discrimina en la contratación o promoción del personal, ofrece un entorno flexible y cuenta con medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- El presidente de la CE, Jean-Claude Juncker, fijó el objetivo de conseguir al menos un 40% de mujeres en los puestos de alta e intermedia dirección para el 1 de noviembre de 2019. En febrero de 2019, se alcanzó el 39,6%¹⁰.
- Se recopilan datos de forma constante para llevar a cabo un seguimiento de la desigualdad, analizando de manera constante causas, factores y consecuencias. Gracias a esto, se detectan las áreas donde existen brechas de género y se apoyan aquellas políticas que ayudan a eliminarlas. Ejemplo de ello es el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).
- La aprobación de la Directiva de abril de 2016 2006/54/CE, 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. Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual, e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución, y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo”¹¹.

6. Conclusiones y recomendaciones

La representación igualitaria de género en la toma de decisiones es vital para asegurar una democracia que defienda los intereses del total de la población. Los datos demuestran cómo la mujer está más integrada que nunca en la política, pero sigue teniendo problemas para acceder a cargos de alta dirección, como la

¹⁰ Comisión Europea. (3/2019). *Actuación de la UE en favor de las mujeres*. Disponible en: <http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/es/>

¹¹ Parlamento Europeo. (4/2019). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

presidencia de un país o de las instituciones europeas. También se ha concluido que la pertenencia a la UE favorece la igualdad.

A pesar del largo camino que queda por recorrer, la Unión Europea ha evolucionado mucho en materia de igualdad gracias al apoyo de Directivas igualitarias, análisis estadísticos y acciones concretas como el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2014-2019. Gracias a ello, son cada vez más los países que deciden aplicar medidas para tener más en cuenta a la mujer en la toma de decisiones.

Una cosa que ha demostrado ser clave es la involucración de los partidos políticos en las medidas promovidas por dichas directivas. Cuando están predispuestos a la sustitución de prácticas internas anteriores por aquellas que fomentan la igualdad, es cuando más se ha avanzado más en materia de género en la esfera política. Lo que, finalmente, afecta a la composición de importantes instituciones como el Parlamento Europeo.

Para seguir mejorando, y que llegue a ser una realidad, se hacen una serie de recomendaciones:

1. La Junta Electoral de cada país debe rechazar la composición de la lista de una formación política si no cuenta con, al menos, el 40% de integrantes de cada género.
2. La financiación y promoción por parte de los gobiernos de campañas electorales lideradas por mujeres (hasta que no se revierta la infrarrepresentación), así como de los partidos que cuenten con equilibrio de género. Si no cumplen con los mínimos obligatorios, dichos partidos deben ser sancionados con multas económicas.
3. Llevar a cabo campañas de concienciación social sobre la importancia de la eliminación de la desigualdad en la política y dar visibilidad a los referentes femeninos existentes.
4. Diseñar medidas que no perjudiquen a las madres en el ámbito laboral, de forma que su futuro no se vea comprometido y puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad.