

La política de género de la UE: ¿Atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”?

Emanuela Lombardo

Introducción

Este capítulo analiza la política de género de la Unión Europea a través de la lente del “Dilema de Wollstonecraft”, un concepto útil para entender el difícil camino de las mujeres para obtener la igualdad dentro de un sistema patriarcal. La política de género de la UE refleja las contradicciones que las mujeres deben afrontar en sus esfuerzos por conseguir una ciudadanía igualitaria, que son los problemas comunes a la mayoría de las políticas públicas de género. Estas contradicciones surgen del hecho que todas las medidas diseñadas para aumentar la igualdad de género acaban teniendo efectos negativos sobre las mujeres, por causa del contexto patriarcal que las circunda. Este es el caso de las estrategias políticas adoptadas por la política de género de la UE, como la igualdad de oportunidades, las acciones positivas y el *mainstreaming*. Aun siendo progresivas, siempre contienen elementos de retroceso para las mujeres.

Este capítulo explora más a fondo las oportunidades y los límites de la política de género de la UE mediante un análisis de los efectos que esta política tiene en España. Razona que mientras que la Unión Europea ha abierto nuevas oportunidades para las mujeres, como la creación de una estructura legal común sobre la igualdad y la promoción de la movilización transnacional de las mujeres, también ha mostrado los límites que existen tanto a nivel tanto europeo como nacional. Por ejemplo, la políticas de género de la UE se refieren exclusivamente al empleo, pasando por alto las reclamaciones sociales de las mujeres. Por otro lado, la implementación ineficaz a nivel nacional de la legislación de género de la UE, por causa de obstáculos legales, políticos y culturales, impide la defensa de los derechos de la mujer por parte de la Unión Europea. El análisis muestra que la política de género de la UE sigue atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”. Para superar este dilema y generar una política de género más eficaz en la Unión se proponen las siguientes soluciones: 1. la adopción de un enfoque más holístico hacia la política de

género de la UE, capaz de enfrentarse a todos los aspectos que componen el sistema patriarcal; 2. que la Comisión mejore su supervisión de la implementación de la política de género de la UE por parte de los estados miembros.

1. La política de género en relación al “Dilema de Wollstonecraft”

La política de género de la UE puede analizarse en relación al “Dilema de Wollstonecraft”¹. Según este dilema, las dos rutas que las mujeres han seguido en su lucha por una ciudadanía plena aparecen problemáticas. Un camino busca la extensión a las mujeres de los derechos de ciudadanos masculinos (la lucha por la igualdad); el otro defiende que las mujeres, “como mujeres”, poseen habilidades, intereses y necesidades que requieren una ciudadanía distinta de la que tienen los hombres (la lucha por la diferencia)². Sin embargo, ambos caminos, aun siendo progresivos, tienen consecuencias negativas para las mujeres: “El dilema es que los dos caminos hacia la ciudadanía que han tomado las mujeres son incompatibles dentro de los límites del estado patriarcal, y dentro de ese contexto resultan imposibles”³. Siguiendo la lógica de este dilema, ofrecer a las mujeres una ciudadanía como la que existe actualmente, definir a los sujetos femeninos como iguales a los hombres, significaría aceptar una ciudadanía patriarcal, basada en características masculinas⁴. En este caso, las mujeres no podrían considerarse ciudadanas plenas, ya que el

¹ Carole Pateman, que describió por primera vez este dilema, le dio el nombre de Mary Wollstonecraft, la escritora inglesa que vivió entre 1759 y 1797 y quien, durante el período de intensos debates tras la Revolución Francesa, escribió una de los primeros textos feministas, titulado *Vindication of the Rights of Women* (1792). Este libro trata la cuestión de extender los derechos de ciudadanía a las mujeres. La posición de Wollstonecraft se distingue de la de las teóricas feministas de su época, que pedían una ciudadanía igual a la de los hombres. Según Wollstonecraft, las mujeres son distintas de los hombres, y la ley debe reconocer las diferencias. El trabajo no pagado de las esposas/madres es equivalente al trabajo pagado de sus maridos. Ambos papeles son fundamentales para la sociedad, y por lo tanto la sociedad debe reconocer ambos, concediendo derechos de ciudadanía tanto a mujeres como a hombres.

² Carole Pateman, *The Disorder of Women*, Cambridge, Polity Press, 1989, p.197.

³ Pateman, *The Disorder of Women*, pp. 196-197.

⁴ Según la interpretación feminista del concepto, el patriarcado es un sistema de estructuras y prácticas sociales en la que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres. Es preciso resaltar que son las estructuras sociales, y no los individuos, los responsables de esta opresión sistémica. El enemigo es el poder masculino como construcción social, no los hombres como individuos. Seis elementos caracterizan los sistemas sociales de patriarcado: relaciones patriarcales en la familia, en el trabajo remunerado, en el estado, en la violencia masculina, en la sexualidad y en la cultura. El análisis de cada una de estas estructuras revela la dominación de los hombres sobre las mujeres. Véase Sylvia Walby, *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Blackwell, 1990.

concepto de ciudadanía las definiría como “hombres inferiores”⁵. Sin embargo, pedir un reconocimiento de las diferencias femeninas, en una sociedad patriarcal basada sobre una división jerárquica entre los sexos, significa incluir a las mujeres *como mujeres*, no como *ciudadanas plenas*: en otras palabras, como miembros distintos que requieren una consideración legal especial. Como explica MacKinnon, el problema de la legislación para mujeres es que debe basarse o sobre el concepto de la igualdad o bien sobre la necesidad de derechos especiales: en cada caso el patrón de vida masculino resulta ser la norma a la que deben aspirar las mujeres o que al no poder alcanzarse requiere una compensación especial⁶.

Al origen del “Dilema de Wollstonecraft” se encuentra la realidad de la opresión de la mujer. Si, por un lado, las mujeres piden derechos iguales a los de los hombres, no obtienen una inclusión “según un principio real de igualdad”, porque “el contenido de la ciudadanía no se ha transformado para acomodar la experiencia histórico-social de las mujeres junto a la de los hombres”⁷. Si, por otro lado, se tiene en cuenta la diferencia femenina en habilidades y necesidades, esta diferencia se entiende como una falta o una anomalía, ya que la norma se basa sobre los grupos privilegiados y define al grupo oprimido como una excepción⁸. La pregunta, por lo tanto, es la siguiente: ¿deben las mujeres pedir igualdad de derechos, aunque en una sociedad patriarcal igualdad signifique asimilación a los derechos de los hombres, o deben por el contrario luchar por una ciudadanía diferenciada “como mujeres” y arriesgar la marginalización por definirse como anormales frente a la norma masculina? A la base de esta cuestión se encuentra el conocido debate entre igualdad y diferencia que ha acompañado al proyecto feminista desde sus orígenes. Sin embargo, éste no es el contexto apropiado para profundizar un debate que nos llevaría lejos del tema principal. Puede ser más interesante observar el modo en que el “Dilema de Wollstonecraft” puede aplicarse de manera eficaz al análisis de la creación de una de las políticas públicas emergentes, la política de género de la Unión Europea.

⁵ Pateman, *The Disorder of Women*, p. 197.

⁶ Catharine A. MacKinnon, *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*, Cambridge MA, Harvard University Press, 1987.

⁷ Diane Lamoureux, ‘Femminismo, cittadinanza, democrazia’, in Alisa Del Re & Jacqueline Heinen (eds.), *Quale cittadinanza per le donne?*, Milano, Franco Angeli, 1996, p. 76.

⁸ Iris Marion Young, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press, 1990.

1.2. Estrategias de género en la Unión Europea: ¿Atrapadas aun en el “Dilema de Wollstonecraft”?

La política de género de la UE puede analizarse como una demostración de los problemas que genera el dilema y que hasta fecha las políticas públicas no han conseguido resolver de manera eficaz. Al ser un reflejo de los caminos que han tomado las mujeres en sus esfuerzos por conseguir una ciudadanía igualitaria o diferenciada, las estrategias políticas de la UE en el tema de género (igualdad de oportunidades, acciones positivas y *mainstreaming*) contienen las contradicciones que las mujeres han identificado en todas las políticas públicas de género. Aun siendo progresivas, estas políticas a menudo contienen elementos de retroceso, dados los límites estructurales del contexto social de patriarcado.

La política de género de la UE ha seguido el primer camino hacia la igualdad descrita en el “Dilema de Wollstonecraft”, el camino de ofrecer a las mujeres las *mismas* oportunidades que ya disfrutaban los hombres. De hecho, la política de género de la UE se ha basado principalmente sobre la estrategia de igualdad de oportunidades⁹. Sólo en los últimos años se han comenzado a introducir otros tipos de estrategia política como las acciones positivas o el *mainstreaming* de género. A partir del Artículo 141 (ex 119) CEE, la tendencia de la política de género de la Comunidad Europea ha sido una de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el campo del trabajo¹⁰. Los temas principales cubiertos por las Directivas sobre género de la UE son el salario paritario, el trato igualitario en el empleo y condiciones laborales y el trato igualitario en la seguridad social¹¹. En efecto, estas Directivas han garantizado la creación de una estructura legal

⁹ Es un dato significativo que la política de género de la Unión se denomina en su conjunto la política de “igualdad de oportunidades”.

¹⁰ “Cada Estado Miembro asegurará el principio de remuneración paritaria para trabajadores masculinos y femeninas que realicen un trabajo equiparable”, Tratado de Roma 1957.

¹¹ Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the member states relating to the application of the principle of equal pay for men and women O J L 45, 19.02.75. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions O J L 39, 14.02.1976. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security O J L 6, 10.01.1979. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity and in the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood O J L 359, 19.12.1986. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes O J L 225, 12.08.1986. Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending

igualitaria que ha beneficiado a las mujeres europeas. La ventaja principal de la estrategia de igualdad de oportunidades es que establece el principio que todos los individuos deben obtener el mismo acceso a ciertos bienes fundamentales (derechos, libertades, ingresos, bienestar, etc.). Por lo tanto, establece una base legal para eliminar la discriminación contra las mujeres en el campo del empleo. Sobre este principio, por ejemplo, los gobiernos nacionales iniciaron un proceso de revisión de sus estructuras legales, donde aun existían elementos de discriminación abierta hacia las mujeres.

Sin embargo, hay que destacar que esta estrategia ataca los síntomas pero no las causas de la desigualdad de género. Ofrecer las mismas oportunidades a todos por igual no significa que todos podrán disfrutar y ejercitar estos derechos formales de la misma manera. La política de igualdad de oportunidades no tiene en cuenta la existencia de condiciones materiales que impiden a las mujeres ejercitar sus derechos y obtener acceso igualitario a las oportunidades que se les ofrece (algunos ejemplos son el papel principal de la mujer como “ama de casa”, la violencia contra las mujeres, la educación sexista, y la cultura tradicional que considera que los hombres y mujeres deben dedicarse a trabajos distintos). Por lo tanto, esta estrategia no es capaz de llegar a las raíces de la discriminación de género que se encuentran detrás de estas condiciones materiales. Aunque la política de igualdad de oportunidades tiene el mérito de tratar algunos de los síntomas de la desigualdad sexual, por otro lado no ha sido capaz de tratar de manera eficaz los temas centrales de la discriminación sexual como son la distribución de las responsabilidades de familia y trabajo entre los sexos, la violencia contra las mujeres y los derechos sobre la reproducción.

Las acciones positivas se diseñaron con la intención de resolver algunos de los límites de la políticas de igualdad de oportunidades. Estas acciones tratan de corregir las desventajas de las mujeres en la sociedad, teniendo en cuenta la condición de género al establecer los criterios de selección en el empleo, las promociones y la participación en las instituciones de toma de decisiones. En todas estas situaciones, la aplicación de una medida de compensación significa favorecer, en casos de mérito comparable, a una mujer sobre un hombre. Estas medidas reflejan el otro lado del “Dilema de Wollstonecraft” descrito por las feministas en su lucha por la igualdad de género, la necesidad de distinguir entre hombres y

Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes OJ L 46, 17.02.1997.

mujeres como tales. Las acciones positivas se introdujeron para evitar que, en base a las diferencias entre individuos, la aplicación estricta del principio de trato igualitario resultara en discriminación hacia las mujeres. En el contexto europeo, los casos Kalanke¹² y Marschall¹³ pueden considerarse hitos en el camino hacia medidas de acción positiva en la Comunidad Europea. Ambos casos cuestionaron la falta de claridad legal en temas de igualdad de oportunidades y expresaron la necesidad de introducir nuevas estrategias políticas para superar la discriminación estructural hacia las mujeres. Una nueva cláusula del Tratado de Amsterdam (Artículo 141(4)) comienza a abrir el camino hacia las medidas de acción positiva, aunque la definición del concepto de discriminación positiva es más bien débil¹⁴.

La ventaja de esta estrategia es que las acciones positivas reconocen que las condiciones iniciales no son iguales para todas las personas, y por consiguiente tratan de reestablecer una situación de igualdad favoreciendo al grupo menos aventajado en diversas situaciones. El problema es que las acciones positivas estigmatizan la condición inferior de las mujeres. Las medidas creadas para proteger de manera especial a las mujeres pueden al mismo tiempo quitarles ciertas ventajas que los hombres poseen. Además, sigue siendo una estrategia que ataca los síntomas pero no las causas de la desigualdad de género.

La más reciente estrategia de la política de género de la UE se conoce como *mainstreaming* de género. Este se refiere a la introducción por parte de los gobiernos y otros actores institucionales de una perspectiva de género en todas las políticas y los programas, con la intención no sólo de analizar sus efectos sobre las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones, sino también de implementar, evaluar y revisar políticas teniendo en cuenta la dimensión de género. El *mainstreaming* se introdujo en los nuevos artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam y se ha reflejado en el Cuarto y Quinto Programa de Acción de la Comisión para Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000 y 2001-2005). La ventaja principal es que la UE puede obtener mayor competencia en nuevos sectores de política pública, y por lo tanto que pueden proponerse una gama mucho más amplia de iniciativas en sectores no sólo relacionadas con el empleo, como por

¹² Sentencia C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* [1995] Rec., p. I-1995.

¹³ Sentencia C-409/95 *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* [1997] Rec., p. I-6363.

¹⁴ La frase “acción positiva” no se utiliza en este párrafo del Tratado de Amsterdam, dejando una incertidumbre legal que debe aclararse.

ejemplo la violencia hacia las mujeres y el tráfico de mujeres. Además, según este principio, todos los Comisarios deben involucrarse en temas de igualdad de oportunidades, y por lo tanto se amplía la responsabilidad en temas de género.

La desventaja es que esto puede resultar en una política de género de la UE “amplia pero superficial” en vez de “estrecha pero profunda” (en otras palabras, más focalizada, como en el pasado)¹⁵. Existe un riesgo que el *mainstreaming* pueda utilizarse como una buena excusa para diluir el conocimiento sobre género y dismantelar la infraestructura creada para apoyar las políticas de género en la Unión Europea. En relación a la dilución del conocimiento, el *mainstreaming* podría convertir la política de género en “la responsabilidad de todos, pero el trabajo de nadie”¹⁶. Esto significa que no harían falta más expertos sobre género, ya que todos repentinamente se convertirían en expertos de género. El resultado podría ser el dismantelamiento de las infraestructura de género. El hecho que ahora la igualdad de género ya es parte de las políticas generales podría dar la impresión incorrecta que los fondos y programas específicos sobre mujeres deberían desaparecer, ya que no son necesarias¹⁷.

La UE ha seguido diversos caminos hacia la igualdad de género que han generado oportunidades y a la vez descubierto ciertos límites estructurales. Dando mayor relevancia al primer camino del “Dilema de Wollstonecraft” (la igualdad de oportunidades), la UE también ha comenzado a considerar la segunda ruta (el trato diferencial), y ha comenzado a desarrollar una nueva política de *mainstreaming* en un intento de reducir discriminaciones. Sin embargo, el problema es que o se crean políticas que tratan los síntomas pero no las causas de la desigualdad de género, como la experiencia de igualdad de oportunidades

¹⁵ Catherine Hoskyns, *Case Study: Mainstreaming gender equality in the European Union*, paper presented at the Conference on ‘Women and Political Action: debating ways forward for feminists’. Middlesex University, 18th and 19th June 1999.

¹⁶ Jeanne Gregory, *Gender Mainstreaming: closing the gap between theory and practice*, paper presented at the Conference on ‘Women and Political Action: debating ways forward for feminists’. Middlesex University, 18th and 19th June 1999.

¹⁷ Ambas amenazas ya se han materializado, como demuestran la propuesta para la abolición del Comité de Derechos de la Mujer en 1998 y la reciente sustitución del programa NOW (New Opportunities for Women, un programa específico para fomentar el empleo de las mujeres) con EQUAL (una iniciativa general para combatir la discriminación que no hace referencia específica a las mujeres como grupo discriminado). La lección que enseñan estas experiencias es que el *mainstreaming* es una estrategia con beneficios potenciales pero también riesgos. Su ventaja principal es que puede ampliar la agenda de las políticas de género de la UE, pero sólo si existe un compromiso político por parte de los responsables y funcionarios europeos de planificar e implementar políticas de género en todos los sectores de la Comunidad, manteniendo al mismo tiempo el enfoque sobre iniciativas dirigidas de forma específica sobre las mujeres.

demuestra, o se tratan a las mujeres como sujetos “especiales”, como en el caso de las acciones positivas, o se debilitan las estructuras creadas para progresar en materia de igualdad de género, como en el caso de *mainstreaming*. Parece que, a pesar de los innegables avances conseguidos, la política de género de la UE sigue atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”, generando políticas que, aun progresivas, siempre generan efectos negativos hacia las mujeres.

1.3. Política de género de la UE en España: oportunidades y límites

En esta sección quiero analizar más en detalle tanto las ventajas como las desventajas de las políticas igualitarias en la UE, tomando el caso específico de España como ejemplo. En efecto, es muy útil medir la eficacia de las políticas de la UE a través del impacto que tienen a nivel nacional. El análisis se basa sobre investigaciones teóricas y empíricas. La investigación teórica incluye un estudio de la literatura sobre materia de política de género de la UE, la transposición de Directivas europeas de género en los estados miembros y perspectivas feministas sobre esta materia. El estudio empírico consistió de un trabajo de campo que realicé en España, entrevistando a mujeres activistas de organizaciones gubernamentales y no-gubernamentales, y en Bruselas, con miembros de la Comisión y parlamentarias que trabajan en el campo de política de género¹⁸. Las tablas en las próximas páginas resumen los resultados de la investigación, destacando las oportunidades abiertas para las mujeres españolas por la política de género de la UE y la UE en general, y también sus límites.

¹⁸ Las entrevistas en España se llevaron a cabo en los meses de Noviembre-Diciembre 1999 y Junio-Julio 2000. Las entrevistas en Bruselas se realizaron en Febrero 2000. Las entrevistadas son miembros de *Institutos de la Mujer* tanto a nivel nacional como autonómico (Andalucía, Cataluña, Madrid, y País Vasco), de organizaciones no-gubernamentales de mujeres, académicas, sindicalistas, políticas y abogadas. Entrevistas en Bruselas incluyeron miembros del Comité para igualdad de oportunidades de la Comisión y euro-parlamentarias del Comité para los derechos de la mujer del Parlamento.

Tabla 1

Política de género de la UE: oportunidades para las mujeres españolas	
Inclusión legal:	-La estructura legal de la UE sobre la igualdad de género se ve como un apoyo y una referencia -La UE dio continuidad a las políticas de igualdad en España, forzando incluso a los gobiernos conservadores a mantener políticas de igualdad de oportunidades
Inclusión político-cultural:	-La UE ha contribuido a la democratización de España -La UE ha contribuido a la modernización de España - España ha obtenido un papel más relevante en Europa
Inclusión social/de recursos humanos:	-La UE ha promovido contactos a través del “partenariado” -> aprendizaje y apoyo moral (<i>networking</i> transnacional): impacto de la UE sobre la movilización de las mujeres.

Los datos de la tabla 1 muestran que, en general, las mujeres activistas perciben que la UE ofrece inclusión legal, político-cultural y social. Estas son señales de un impacto positivo de la UE sobre la política de género española. En relación a la “inclusión legal”, la UE proporciona una estructura legal sobre la igualdad de género en el trabajo que sirve de apoyo y referencia a las mujeres españolas. Esta estructura legitima las reivindicaciones de las mujeres españolas hacia sus líderes nacionales, acelera las reformas de la política de género española mediante la trasposición de leyes de género europeas a la legislación nacional, promueve la creación y desarrollo de las organizaciones de mujeres gubernamentales y no-gubernamentales y asegura la continuidad de las políticas de igualdad en España incluso durante épocas de gobiernos conservadores.

La UE también proporciona a España una “inclusión político-cultural” con su contribución a los procesos de democratización y modernización que han caracterizado la transición española desde una dictadura a una democracia. Entrar en la Comunidad Europea también significó el abandono del aislamiento histórico de España de la época de Franco y así una “inclusión social y de recursos humanos”. Los intercambios transnacionales, promovidos por el principio del “partenariado” de los programas de la UE, fomentan “contactos” entre asociaciones de mujeres. Estos contactos estimulan el conocimiento (el intercambio de informaciones y buenas prácticas permite mejorar las estrategias políticas y los contenidos de las reivindicaciones) y refuerza el apoyo moral que se genera al formar parte de una red de activistas. Estas consecuencias tienen una especial relevancia en relación a una causa como la de la igualdad de género, dado que en el contexto de la política las mujeres a menudo se encuentran en una minoría y sienten que sus

reivindicaciones no se toman en serio. También es una señal que la UE ha fomentado la movilización transnacional de las mujeres en Europa.

Sin embargo, la política de género de la UE también tiene sus límites, que son el resultado de cuestiones a nivel tanto comunitario como nacional, como puede verse en las tablas 2 y 3.

Tabla 2

Límites de la política de género de la UE: UE
1) La política de género de la UE se basa en un concepto excesivamente formal y estrecho de igualdad que a penas tiene en cuenta las diferencias en las circunstancias sociales y materiales de mujeres y hombres, y no puede tratar de forma eficaz los orígenes estructurales de la discriminación hacia las mujeres ¹⁹ . En concreto, la única “política de igualdad de oportunidades” de la UE no se dirige a las causas estructurales de la discriminación de género que se encuentran en las relaciones patriarcales entre los sexos ²⁰
2) La política de género de la UE se centra principalmente en el empleo ²¹ . En otras materias no relacionadas directamente con el mercado, como son la distribución de las responsabilidades entre los sexos, el cuidado de los hijos o la violencia sexual, casi no existen medidas obligatorias ²² -> la legislación de la UE relacionada con el empleo no cubre muchos de los intereses principales de las mujeres españolas (trabajo, distribución de responsabilidades de trabajo y familia, bienestar, cuidado de los niños, violencia hacia las mujeres)
3) En las Directivas sobre igualdad de oportunidades se utiliza a menudo una norma masculina, como en el caso de beneficios sociales ligados a las ganancias. La ley de la UE a menudo se basa sobre la norma del ciudadano masculino como “trabajador móvil (y asalariado)”. En comparación con esta norma, todas las referencias a las mujeres se convierten en “especiales” ²³
4) La Comisión no supervisa a fondo la implementación en los estados miembros. Razones: 1) límites objetivos a lo que la Comisión puede hacer según el Tratado en cuanto a supervisión; 2) falta de personal y recursos; 3) resistencia de los estados miembros a la intromisión en sus asuntos nacionales

¹⁹ Véase Paul Craig and Cráinne De Búrca, “Equal Treatment of Women and Men”, *EU Law. Text, Cases and Materials*, Oxford, Oxford University Press, 1998.

²⁰ Véase Simon Duncan, “Obstacles to a Successful Equal Opportunities Policy in the European Union”, *The European Journal of Women’s Studies*, vol.3, 1996, pp 399-422.

²¹ Véase Tamara Hervey, *European Social Law and Policy*, London, Longman, 1998; Tamara Hervey and David O’Keeffe, *Sex Equality Law in the European Union*, Oxford, Clarendon Press, 1992; Christopher McCrudden (ed.), *Women, Employment, and European Equality Law*, London, Eclipse, 1987.

²² Véase Craig and De Búrca, “Equal Treatment of Women and Men”; Evelyn Ellis, *European Community Sex Equality Law*, Oxford, Clarendon Press, 1992; Evelyn Ellis, *Sex Discrimination Law*, Aldershot, Gower, 1988; Julia A. Sohrab, “Women and Social Security Law: The Limits of EEC Equality Law”, *JSWFL*, vol. 5, 1994; Julia A. Sohrab, *Sexing the Benefit*, Brookfield, Dartmouth, 1996.

En relación a las dos primeras críticas, es preciso resaltar que los objetivos explícitos de las políticas de la Unión Europea no son las causas estructurales de la desigualdad de género que la literatura feminista ha identificado en el sistema de patriarcado. El consenso sobre políticas de género se ha conseguido a menudo en relación a objetivos “funcionales” necesarios para el desarrollo del mercado²⁴. Entre estos objetivos, por ejemplo, se encuentran el fomento del movimiento libre de los trabajadores o la eliminación de los obstáculos a la competición²⁵. El Artículo 141 (ex 119) EEC es paradigmático: su sorprendente inclusión en el Tratado de Roma se debe al hecho que Francia, un país pionero en Europa en cuanto a leyes de salario paritario entre mujeres y hombres, temía que los salarios relativamente altos de las mujeres francesas podía dañar la competitividad de su economía. Las raíces de la política de género de la UE muestran que cualquier interés real para progresar en materia de género resulta más bien accidental, subordinado a la defensa de los intereses del mercado. Esta “motivación escondida”, que ha marcado profundamente la política comunitaria en materia de género, ha tenido implicaciones serias para la forma que ha tomado esta política y la eficacia de sus resultados.

Aunque esta estrategia de igualdad de oportunidades orientada hacia el mercado ha tenido el mérito de eliminar algunos de los síntomas de la desigualdad sexual, por otro lado ha fracasado a la hora de tratar algunos temas fundamentales de discriminación sexual como la distribución de las responsabilidades de familia y trabajo, la violencia hacia las mujeres y los derechos reproductivos. Esto no quiere decir que no existen en absoluto leyes sobre estos temas. Por ejemplo, el cuidado de los niños²⁶, la violencia contra las mujeres²⁷, y el tráfico de mujeres y niños²⁸ son temas que están surgiendo en la agenda política de la

²³ Véase Craig and De Búrca, “Equal Treatment of Women and Men”; Sohrab, “Women and Social Security Law”; Linda Hantrais, *Social Policy in the European Union*, Houndmills, MacMillan, 1995; Sandra Fredman, “European Community Discrimination Law: A Critique”, *ILJ*, vol. 119, n. 21, 1992.

²⁴ Véase Catherine Hoskyns, *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, London-New York, Verso, 1996.

²⁵ Véase Catherine Hoskyns, “The European Community’s Policy on Women in the Context of 1992”, *Women’s Studies International Forum*, vol.15, n.1, 1992, pp 21-8.

²⁶ Véase Council Recommendation of 31 March 1992 on childcare 92/241/EEC, *OJ L* 123 8.5.1992.

²⁷ Commission’s DAPHNE programme: action to combat violence against children, young persons, and women.

²⁸ Véase Commission Communication: *Combating trafficking in human beings and combating the sexual exploitation of children and child pornography*, COM(2000)854 final. Decision No 293/2000/EC of the European Parliament and of the Council of 24 January 2000 adopting a programme of Community action (the

UE. Sin embargo, el hecho que estas materias no quedan cubiertas por legislación obligatoria significa que el progreso es lento y difícil, dejando al libre albedrío de los estados miembros la decisión de si adoptar legislación blanda en materias de discriminación que van más allá del mercado de trabajo. Hay que reconocer que existe un gran número de medidas de ley blanda en materia de igualdad de género, que incluyen, recomendaciones, resoluciones, decisiones, programas de acción y comunicados, y que la mayoría de esta legislación es bastante avanzada en relación a la protección de los derechos de la mujer y tiene sus efectos prácticos en los estados miembros. En concreto, los programas de acción de la Comunidad sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los programas de género como NOW (recientemente reemplazado por EQUAL) y DAPHNE en algunos casos han tenido un impacto importante sobre políticas nacionales, a pesar de ser leyes blandas²⁹. También es posible que algunas de estas medidas en un futuro evolucionen de leyes blandas a duras³⁰.

El dato significativo que encontramos en la tabla 2 es el fracaso de la UE a la hora de responder a las reivindicaciones principales de las mujeres en cuanto a bienes específicos socio-económicos. El trabajo sigue siendo el problema principal para las mujeres españolas, a pesar de que la política de género de la UE ha dirigido sus esfuerzos hacia él³¹. Sin duda existe una gran responsabilidad por parte del gobierno español en cuanto la implementación de las Directivas sobre empleo de la UE (véase tabla 3). Sin embargo, la política de género de la UE sufre de diversos problemas por estar centrada de forma tan estrecha sobre el empleo, un hecho que no sólo limita la posibilidad de obtener una igualdad más amplia (económica, política y social) sino que también obstaculiza la posibilidad de conseguir una igualdad de género en el trabajo. De hecho, las mujeres entrevistadas nunca hablaban del trabajo como un problema aislado. Siempre relacionaban

DAPHNE programme 2000 to 2003) on preventive measures to fight violence against children, young persons and women *OJ L 034 09.02.00 p.1* Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: *For further actions in the fight against trafficking in women* COM(1998) 726.

²⁹ La política de género española, basada principalmente sobre Planes de Igualdad inspirados en el ejemplo de los programas de acción de la Comisión, es uno de estos casos. Todos los estados miembros han implementado los programas NOW y DAPHNE.

³⁰ Véase Jo Shaw, *Law of the European Union*, Houndmills, MacMillan, 2000.

³¹ La legislación de género de la UE se refiere principalmente a la igualdad en el trabajo, como demuestran el Artículo 141 (ex 119) sobre remuneración paritaria y todas las Directivas de igualdad de oportunidades. Véase Craig and De Búrca, "Equal Treatment of Women and Men"; Ellis, *European Community Sex Equality Law*.

el tema del trabajo con otros temas como los servicios sociales, el cuidado de los niños, la distribución de responsabilidades entre los sexos, la violencia masculina, la educación, la cultura y la imagen de la mujer en los medios de comunicación. Estos son los temas principales que las mujeres echan en falta en las políticas de la UE. A pesar de que la UE ha desarrollado políticas en materia de empleo, no ha eliminado los obstáculos que impiden a las mujeres el acceso al empleo pleno, porque deja fuera de su jurisdicción estas materias a las que he hecho referencia, materias que tienen una gran importancia para las mujeres españolas.

Dada la relación sólo parcial entre los intereses de las mujeres españolas y la legislación europea, el impacto de la UE es más débil de lo que podría ser si tratara temas de género además de los del empleo. Mientras que la política de género de la UE no se extienda a todas las materias en las que existe una discriminación de género, seguirá teniendo pocas probabilidades de conseguir una igualdad sustancial incluso en materia de empleo, dada la relación estrecha entre el trabajo y las otras materias sociales que tienen que ver con el disfrute de una igualdad real.

La tercera crítica, la igualdad como asimilación de la norma masculina, muestra muy claramente hasta qué punto la política de género de la UE sigue atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”. La política de la UE a menudo trata la situación de las mujeres como una excepción a la norma definida en base al sujeto masculino³². Las mujeres deben ajustarse a la norma masculina para ser *iguales*. Un ejemplo típico es el sistema europeo de protección social, basado sobre beneficios que dependen de los ingresos del trabajo. En un sistema así, el trabajo de cuidar a la familia, realizado principalmente por las mujeres, no permite al individuo obtener beneficios sociales ya que no se considera trabajo real³³. Además, este sistema de protección social se basa sobre patrones de trabajo a tiempo pleno que son más comunes en la carrera de los hombres, ya que la mayoría de las mujeres deben trabajar a tiempo parcial para que su trabajo sea compatible con las responsabilidades

³² Dos casos ejemplares del uso de una norma masculina en legislación de igualdad de oportunidades de la CE relacionadas con el embarazo son los casos Hertz y Larsson. Sentencia C-179/88, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening* [1990] Rec., p. I-3979. Sentencia C-400/95 *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, acting on behalf of Larsson v Dansk Handel & Services, acting on behalf of Fotex Supermarked A/S* [1997] Rec., p. I-2757.

³³ Véase sentencias Johnson I and Züchner. Sentencia C-31/90 *Johnson v. Chief Adjudication Officer* [1991] Rec., p. I-3723. Sentencia C-77/95 *Züchner v. Handelskrankenkasse (Ersatzkasse) Bremen* [1996] Rec., p. I-5689.

familiares³⁴.

El cuarto punto de la tabla 2 destaca los problemas relacionados con la supervisión ineficaz que realiza la UE de la implementación de las políticas de género, que son principalmente el resultado de los límites que el Tratado impone a la jurisdicción de la Comisión y la falta de recursos de la Comisión. El problema de falta de supervisión de la implementación en los estados miembros no se limita a la materia de género sino que afecta a la mayoría de materias de política europea.

El impacto de la política de género de la UE en los estados miembros también se encuentra con obstáculos de implementación creados por el contexto socio-político que varía en los distintos países. En la tabla 3 pueden verse algunos de los límites al impacto de la política de género de la UE que se dan en el contexto nacional español.

Tabla 3

Límites a la política de género de la UE: España	
Políticos:	-El gobierno español no invierte en políticas de género, que se consideran un tema de segunda categoría -El gobierno español implementa las Directivas de género de forma parcial o incorrecta (por ejemplo, el permiso parental ³⁵ y la carga de la prueba ³⁶) -El gobierno español aplica la legislación mínima sobre el género y no crea políticas activas para promover la igualdad de género
Legales:	La aplicación escasa de leyes de género de la CE por parte de los tribunales y abogados españoles de hecho reduce el alcance de las leyes europeas

³⁴ Véase Hantrais, *Social Policy in the European Union*, 1995; Sohrab, “Women and Social Security Law”; *Sexing the Benefit*.

³⁵ Mientras que la Directiva prescribe que el permiso debería ser un *derecho no transferible*, España no cumple con esta obligación. El permiso normalmente se concede a la madre, y ella puede transferirlo al padre. Por lo tanto, la legislación española no cumple con el espíritu de la Directiva, que es el de fomentar la distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares. *Council directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave* concluida por UNICE, CEEP, y ETUC. Se aplicó en España como la Ley 39/1999 de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE num 266, 6 noviembre 1999, 21568).

³⁶ Aunque la ley española es anterior a la Directiva sobre la carga de la prueba, esta se aplicó en la legislación nacional de forma incorrecta, ya que no incluye el concepto de “discriminación indirecta” de la Directiva 97/80. *Council directive 97/80/EEC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex* (Official Journal L 14, 20.01.1998). Aplicada en España con el Real Decreto legislativo 2/95 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, 7/4/95 (Boletín oficial del Estado N.86 p.10695, 11/4/95).

Límites a la política de género de la UE: España	
Culturales:	<ul style="list-style-type: none"> -La cultura patriarcal y los intereses políticos impiden una implementación correcta de las Directivas europeas de género -La legislación de la UE de género relacionada con el empleo se aplica de forma poco eficaz por causa de la resistencia que ofrece la estructura social: la economía española se basa en el trabajo no remunerado de las amas de casa -La aplicación de las Directivas más radicales (aquellas que cuestionan el “orden de género” español³⁷) se ha encontrado con resistencia y obstáculos culturales

La Tabla 3 muestra datos sobre los obstáculos nacionales a la implementación eficaz de las políticas de género de la UE. Aunque la UE tuvo un impacto sobre la movilización de grupos de mujeres (véase tabla 1), no tuvo un impacto importante sobre las actitudes del gobierno español o de los tribunales y abogados españoles hacia temas de género. El resultado es una aplicación negligente que se traduce en un impacto limitado de la política de género de la UE a nivel nacional. El gobierno español trata de aplicar una legislación mínima en materia de género, en algunos casos realizando los cambios mínimos y en otros incluso implementándola de manera incorrecta. Su objetivo es cumplir con las obligaciones de la UE pero no obtener una igualdad sustancial entre los sexos. Por lo tanto, las políticas de género de la UE no han conseguido que el gobierno español diseñe políticas activas de igualdad de género. Los tribunales españoles y los profesionales de la ley resultan no conocer la legislación europea de género y la aplican escasamente o incluso de forma incorrecta. Esta realidad en la práctica reduce el alcance de la ley de la CE y muestra que las ciudadanas a menudo no ejercitan los derechos de igualdad de género creados por la UE. El resultado es que el poder de las mujeres no crece por el mero hecho de poseer derechos, si no pueden disfrutarlos. Al no supervisar la aplicación de sus leyes por parte de los tribunales y abogados nacionales, la UE está echando a perder buena parte del beneficio de sus Directivas.

La existencia de una cultura patriarcal fuerte que resiste los cambios que implican las políticas de género de la UE es otro obstáculo en el camino de la implementación de estas Directivas en España que impide el impacto debido. En concreto, el contexto cultural se opone a aquellas Directivas de la UE que amenazan el “orden de género” existente, en el

que el hombre es el trabajador fuera del hogar y la mujer es la que cuida del hogar y la familia³⁸. Por consiguiente, una aplicación eficaz de las Directivas de género de la UE implica una reorganización radical de la sociedad española, con más mujeres entrando en el mercado laboral y la creación de servicios sociales públicos para reemplazar el trabajo que actualmente realizan las mujeres.

Aunque la política de género de la UE abra nuevas oportunidades para las mujeres españolas gracias a la inclusión legal, política y social que ofrece, existen límites al impacto que puede tener sobre la política española de género que son el resultado de factores a nivel europeo y nacional. Al nivel nacional, las faltas del gobierno, los tribunales y los abogados afectan la aplicación eficaz de la política de género de la UE, mientras que la cultura patriarcal aumenta las dificultades de aplicar legislación igualitaria en este contexto. A nivel europeo, la política de género de la UE se queda limitada por la orientación hacia el mercado que marca el carácter de la UE, una orientación que centra esta política sobre el empleo y así impide la eliminación de las causas estructurales de la desigualdad de género que no sólo están relacionadas con el trabajo sino con otros componentes del patriarcado. Al no poder tratar con el mismo nivel de compromiso todos los elementos de la estructura patriarcal, la política de género de la UE sigue atrapada en el “Dilema de Wollstonecraft”. En la siguiente sección extraigo las implicaciones del análisis realizado de la política de género de la UE y sugiero algunas posibles vías para salir del dilema.

1.4. Un enfoque holístico a la política de género de la UE: ¿un modo de escapar el “Dilema de Wollstonecraft”?

A pesar de los indudables avances para la mujer que la política de género de la UE ha contribuido a hacer posible, existen obstáculos estructurales que impiden un mayor impacto de esta política en los estados miembros. La política de género de la UE y sus estrategias políticas reflejan lo complejo que resulta obtener la igualdad en un sistema de patriarcado.

³⁷ Véase nota número 38.

³⁸ El “orden de género” significa el sistema social compartido de normas, principios y políticas que establecen la distribución de derechos, tareas y oportunidades de vida entre los sexos. La división de trabajo entre aquellos que realizan trabajos remunerados y aquellas que realizan el trabajo no remunerado del hogar es parte de un sistema social complejo de privilegio y subordinación. Una de las normas principales del orden de

Todas las leyes progresivas para las mujeres parecen tener sus efectos secundarios, como se ha visto en los casos de igualdad de oportunidades, acciones positivas y *mainstreaming*. La mayoría de estas leyes son más eficaces a la hora de combatir los síntomas de la desigualdad de género que sus causas. Por otro lado, el enfoque principal de la política de género de la UE, el empleo, resulta ser también demasiado estrecho para conseguir un impacto real a nivel nacional. Este impacto resulta aun más reducido por causa de la implementación ineficaz de estas políticas en los estados miembros.

En relación al enfoque estrecho de la política de género de la UE, las mujeres no pueden disfrutar de la igualdad en el trabajo que ofrece la legislación de la UE y del país miembro porque no existe una legislación obligatoria que permita una compatibilidad de trabajo y familia, o que establezca servicios sociales y de cuidado de niños, o que defienda a las mujeres de la violencia. El resultado es que incluso las Directivas sobre el empleo son ineficaces. Es paradójico que la política de género de la UE, cuya legislación obligatoria se centra en el empleo, no ha sido capaz de dar respuesta a las necesidades de trabajo de las mujeres. Esta paradoja muestra claramente que los problemas de desempleo y malas condiciones laborales no se resuelve sencillamente abriendo nuevas oportunidades en el mercado de trabajo. La solución pasa por dismantelar los obstáculos estructurales y materiales que impiden a las mujeres trabajar al igual que los hombres. La política de empleo debe reestructurarse a nivel de la UE y a nivel nacional para integrar no sólo Directivas limitadas al empleo pero además legislación que vaya más lejos, cubriendo temas como la distribución de responsabilidades, el cuidado de los niños y otros servicios públicos de cuidado social, la eliminación de la cultura sexista y la defensa de la mujer contra la violencia.

Sostengo que para combatir tanto los síntomas como las causas profundas de la desigualdad de género, la política de género de la UE debería adoptar un enfoque más “holístico” que considera como la construcción social de la diferencia entre mujeres y hombres afecta de forma negativa a las mujeres en todos los sectores de la sociedad. Este enfoque debería combatir explícitamente el sistema patriarcal, centrándose sobre las causas múltiples y entrelazadas que crean una relación desigual entre los sexos a desventaja de las

género es la decisión sobre quién debe ser *el* “trabajador fuera del hogar” y quién *la* que se encarga de la familia y el hogar.

mujeres en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia masculina). El objetivo debería ser no sólo introducir medidas “para mujeres”, sino también combatir los espacios consolidados de poder masculino a todos los niveles. Este tipo de política requeriría cambios en los estilos de vida de los hombres para obtener la igualdad de género, por ejemplo mediante la promoción activa de la redistribución equitativa de las responsabilidades de trabajo y hogar entre los sexos. En última instancia es una propuesta de reforma de la política de género de la UE en el sentido de un enfoque más global para la resolución de problemas.

Estos pasos requerirían la extensión de la legislación de género de la CE para cubrir sectores del bienestar y cuidado social con Directivas que fueran obligatorias para los estados miembros; o para fomentar políticas de empleo para las mujeres activas con el objetivo de incorporarlas en el mercado del trabajo en empleos a tiempo completo que favorezcan la redistribución más equitativa de las responsabilidades de hogar y familia entre los sexos (y no en empleos a tiempo parcial que mantienen a las mujeres en una situación de responsabilidad primaria en la esfera del hogar). El objetivo de este tipo de políticas es reorganizar las esferas privadas/públicas teniendo en cuenta la evolución del papel de las mujeres en la sociedad, permitiendo que un mayor número de ellas accedan a la esfera pública y fomentando la participación de los hombres en la esfera privada del hogar y el cuidado de la familia.

Una parte importante de estas políticas pretende replantear la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado, otorgando al trabajo no remunerado del hogar el mismo reconocimiento que disfruta el trabajo productivo³⁹. En las palabras de Linda Hantrais, “En ninguno de los países miembros se ha reconocido el trabajo no remunerado del hogar que proporcionan las mujeres con sus servicios de la misma manera que el trabajo remunerado en cuanto a beneficios sociales. Como trabajadoras marginales, las mujeres no

³⁹ En la legislación de la UE la definición del trabajo como aquel que se reconoce mediante la remuneración y la protección social, no incluye el trabajo del cuidado del hogar y la familia. Esto significa no sólo que los trabajadores en este sector no reciben salario alguno, sino que además se encuentran en una situación de desventaja en relación a la protección social. El problema es que la mayoría de los beneficios en Europa dependen de los ingresos (y por lo tanto de un modelo de trabajo a tiempo completo). Dado que las mujeres a menudo están más marginadas que los hombres en el trabajo remunerado (y más a menudo eligen trabajos a tiempo parcial más compatibles con las responsabilidades de la familia), en un sistema basado sobre la protección social ligada al empleo, tienen todas las de perder.

han podido obtener derechos plenos de ciudadanía social”⁴⁰. Un análisis cuidadoso de la relación entre trabajo productivo y reproductivo puede poner en evidencia las relaciones estrechas entre estos dos tipos de trabajo y la contribución igualmente vital de cada uno de ellos.

En cuanto a la aplicación de la política de género de la UE en los estado miembros, otra recomendación se refiere a la mejora de la supervisión de la implementación y el cumplimiento de las políticas de género en los estados miembros por parte de la UE. La UE ha proporcionado algunas estrategias para que grupos políticos mejoren sus competencias mediante el fomento de prácticas de *networking* y el intercambio de “buenas prácticas”. Sin embargo, la política de género de la UE no tuvo un impacto tan grande sobre la agenda y diseño de políticas de los gobiernos nacionales como el que tuvo sobre los grupos políticos de mujeres. Las mujeres activistas sin duda están más abiertas a las ventajas que les ofrece la UE y por lo tanto les afectan más las Directivas y estrategias de la UE. Los gobiernos nacionales demuestran una resistencia mayor para reformar tanto el contenido como las estrategias de sus políticas para cumplir con las obligaciones de la UE en materia de género (que a menudo se perciben como una intromisión en sus asuntos internos). El resultado es que el impacto de la UE en esta materia siempre será limitado si un proceso de aprendizaje parecido no sucede en los gobiernos nacionales. La responsabilidad nacional en el tema de los obstáculos al proceso de europeización⁴¹ se nota especialmente en la aplicación escasa de la legislación de género de la UE por parte de los Tribunales y abogados españoles, un hecho que dificulta las posibilidades de los ciudadanos para ejercitar los derechos que la Unión les otorga.

Para superar la resistencia nacional a la aplicación de políticas comunitarias concretas, la UE debe invertir mayores esfuerzos para asegurar el conocimiento de la legislación europea por parte de los gobiernos y los tribunales nacionales y conseguir mayores poderes para asegurar su implementación. En relación al tema de la educación, la Comisión debe aumentar y mejorar su trabajo de formar e informar a los políticos, funcionarios, tribunales y abogados sobre la legislación de género y la adopción de un

⁴⁰ Hantrais, *Social Policy in the European Union*, p. 119.

⁴¹ El significado mas general del término “europeización” se refiere al impacto de la Unión Europea sobre los estados miembros. Las instituciones y políticas de la UE son la variable independiente para explicar los

enfoque de género al derecho y al diseño de políticas. Un aumento de los fondos y recursos destinados a esta actividad formativa sería muy beneficiosa en este sentido.

En cuanto al control sobre la implementación, parece existir un vacío en las estrategias políticas de la UE en cuanto a asegurar el cumplimiento de la legislación en los estados miembros. Este vacío debe llenarse. Si la Comisión aumenta sus actividades de supervisión y comunicación sobre la implementación, esto ayudaría a mejorar el cumplimiento de las políticas, y así gobiernos nacionales, tribunales y abogados no podrían tan fácilmente realizar una implementación parcial o incorrecta. Para apoyar nuevas competencias de la Comisión en actividades de supervisión, evaluación y *benchmarking*, haría falta invertir en mayores recursos. Por ejemplo, sería preciso proporcionar mayores fondos a grupos de expertos nacionales y ONG para supervisar la aplicación de las leyes de género de la CE por parte de los tribunales y profesionales del derecho, en su papel de grupos de presión.

Un enfoque hacia política de género más holístico y más consciente de temas de implementación puede contribuir a resolver el dilema dentro del cual esta política se encuentra atrapada, y así fomentar medidas que resulten más eficaces a la hora de proteger los derechos de la mujer en la Unión Europea.

Bibliografía

- Alvarez-Miranda, Berta, *El Sur de Europa y la adhesión a la Comunidad. Los debates políticos*, Madrid, CIS, 1996.
- Anderssen, Svein S. and Kjell A. Eliassen (eds.), *Making Policy in Europe. The Europeanization of National Policy-making*, London, Sage, 1993.
- Arango, E. Ramón, *Spain, from Repression to Renewal*, Boulder, Westview Press, 1985.
- Arranz Fátima, Beatriz Quintanilla, Cristina Velasquez, *Predicting the impact of policy: gender-auditing as a means of assessing the probable impact of policy initiatives on women*, University of Liverpool, Feminist Legal Research Unit, 1999.
- Bustelo, Maria, “Políticas Públicas de Igualdad de Género en España: Evolución y Evaluación”, in Margarita Ortega, Cristina Sánchez, Celia Valiente (eds.), *Género y Ciudadanía. XII Jornadas de Investigación Interdisciplinarias*, Madrid, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, 1999.
- Carr, Raymond and Juan Pablo Fusi, *Spain: Dictatorship to Democracy*, London, George Allen and Unwin, 2nd ed. 1981.

cambios a nivel nacional. Véase Carlos Closa (ed.), *La europeización del sistema político español*, Madrid, Istmo, 2001.

- Closa, Carlos (ed.), *La europeización del sistema político español*, Madrid, Istmo, 2001.
- Commission, *Commission Communication: Combating trafficking in human beings and combating the sexual exploitation of children and child pornography*, COM(2000)854 final.
- Commission, *Commission Communication: For further actions in the fight against trafficking in women*, COM(1998) 726.
- Council Directive, “Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the member states relating to the application of the principle of equal pay for men and women”, *OJ L* 45, 19.02.75.
- Council Directive, “Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions”, *OJ L* 39, 14.02.1976.
- Council Directive, “Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security”, *OJ L* 6, 10.01.1979.
- Council Directive, “Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity and in the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood”, *OJ L* 359, 19.12.1986.
- Council Directive, “Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes”, *OJ L* 225, 12.08.1986.
- Council Directive, “Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the implementation of measures to encourage improvements in the safety and health of pregnant workers, women workers who have recently given birth and women who are breast-feeding”, *OJ L* 348, 28.11.92
- Council Directive, “Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes”, *OJ L* 46, 17.02.1997.
- Council Directive, “Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP, and ETUC”, *OJ L* 145, 19.06.96
- Council Directive, “Council Directive 97/80/EEC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex”, *OJ L* 14, 20.01.1998
- Council Recommendation, “Council Recommendation of 31 March 1992 on childcare 92/241/EEC”, *OJ L* 123 8.5.1992.
- Craig, Paul and Cráinne De Búrca, “Equal Treatment of Women and Men”, *EU Law. Text, Cases and Materials*, Oxford, Oxford University Press, 1998
- De la Fuente Vasquez, Dolores, “Normativa nacional en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *La Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral. Ponencias de las Jornadas realizadas por el Instituto de la Mujer en el marco del IV Programa de Acción Comunitario*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1997, n. 19.
- Duncan, Simon, “Obstacles to a Successful Equal Opportunities Policy in the European Union”, *The European Journal of Women’s Studies*, vol. 3, 1996, pp 399-422.
- Durán, M.a Angeles, “El papel de mujeres y hombres en la economía española”, *Revista*

- Información Comercial Española*, 1997.
- Durán, M.a Angeles, “El trabajo invisible en España: aspectos económicos y normativos”, *Revista Documentación Social*, 1996.
- Ellis, Evelyn, *European Community Sex Equality Law*, Oxford, Clarendon Press, 1992
- Ellis, Evelyn, *Sex Discrimination Law*, Aldershot, Gower, 1988
- Fredman, Sandra, “European Community Discrimination Law: A Critique”, *Industrial Law Journal*, vol. 119, n. 21, 1992.
- Gil, Juana María, *Las Políticas de Igualdad en España: Avances y Retrocesos*, Granada, Universidad de Granada, 1996.
- Gregory, Jeanne, *Gender Mainstreaming: closing the gap between theory and practise*, paper presented at the Conference on “Women and Political Action: debating ways forward for feminists”, Middlesex University, 18-19 June 1999.
- Hantrais, Linda, *Social Policy in the European Union*, Houndmills, MacMillan, 1995.
- Heywood, Paul, *The Government and Politics of Spain*, Houndmills, MacMillan, 1995.
- Hervey, Tamara and D. O’Keeffe, *Sex Equality Law in the European Union*, Oxford, Clarendon Press, 1992.
- Hervey, Tamara, *European Social Law and Policy*, London, Longman, 1998.
- Holmes, Peter, “Spain and the EEC”, in David S. Bell (ed.), *Democratic Politics in Spain. Spanish politics after Franco*, London, Pinter, 1983.
- Hoskyns, Catherine, *Case Study: Mainstreaming gender equality in the European Union*, paper presented at the Conference on “Women and Political Action: debating ways forward for feminists”, Middlesex University, 18-19 June 1999.
- Hoskyns, Catherine, *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, London-New York, Verso, 1996.
- Hoskyns, Catherine, “The European Community’s Policy on Women in the Context of 1992”, *Women’s Studies International Forum*, 1992, vol. 15, n. 1, pp. 21-28.
- Hoskyns, Catherine, “‘Give Us Equal Pay and We’ll Open Our Own Doors’. A Study of the Impact in the Federal Republic of Germany and the Republic of Ireland of the European Community’s Policy on Women’s Rights”, in Mary Buckley and Malcolm Anderson (eds.), *Women, Equality and Europe*, London, MacMillan, 1988.
- Instituto de la Mujer, *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, n. 51, Madrid, Instituto de la Mujer, 1997.
- Lamoureux, Diane, “Femminismo, cittadinanza, democrazia”, in Del Re, Alisa and Heinen, Jacqueline (eds.), *Quale cittadinanza per le donne?*, Milano, Franco Angeli, 1996.
- Lewis, David and Helen Wallace (eds.), *Policies into Practice. National and International Case Studies in Implementation*, London, Heinemann, 1984.
- MacKinnon, Catharine, *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*, Cambridge MA, Harvard University Press, 1987.
- McCrudden, Christopher (ed.), *Women, Employment, and European Equality Law*, London, Eclipse, 1987.
- Mény, Yves, Pierre Muller and Jean-Louis Quermonne (eds), *Adjusting to Europe. The impact of the European Union on national Institutions and policies*, London, Routledge, 1996.
- Nuño, Laura (ed.), *Mujeres: de lo privado a lo publico*, Madrid, Tecnos, 1999.
- Ostner, Ilona and Jane Lewis, “Gender and the evolution of European Social Policies”, in Stephan Leibfried and Paul Pierson (eds.), *European Social Policy. Between*

- Fragmentation and Integration*, Washington D.C., The Brookings Institution, 1995.
- Pateman, Carole, *The Disorder of Women*, Cambridge, Polity Press, 1989.
- Phillips, Anne, *Which Equalities Matter?*, Cambridge, Polity Press, 1999.
- Preston, Christopher, *Enlargement and Integration in the European Union*, London, Routledge, 1997.
- Ragin, Charles C., *The Comparative Method*, Berkeley, University of California Press, 1987.
- Shaw, Jo, *Law of the European Union*, Houndmills, Basingstoke, and London, Macmillan, 2000.
- Siedentopf, Heinrich and Jacques Ziller (eds.), *Making European Policies Work. The Implementation of Community Legislation in the member states*, vol. 1, Comparative Syntheses, London, Sage, 1988.
- Sohrab, Julia A., “Women and Social Security Law: The Limits of EEC Equality Law”, *Journal of Social Welfare and Family Law*, vol. 5, 1994.
- Sohrab, Julia A., *Sexing the Benefit*, Brookfield, Dartmouth, 1996.
- Veil, Simone et al., *La mujer en el umbral del siglo XXI*, Madrid, ed. Complutense, 1998.
- Walby Sylvia, *Theorizing Patriarchy*, Oxford, Blackwell, 1990.
- Young, Iris Marion, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press, 1990.

Lista de abreviaturas

- BOE: Boletín Oficial del Estado
COM: Comisión Europea
CE: Comunidad Europea
CEE: Comunidad Económica Europea
UE: Unión Europea
ONG: organización(es) no gubernamental(es)
NOW: New Opportunities for Women
OJ: Official Journal
OOPEC: Office of Official Publications of the European Communities