



Bruselas, 5.3.2020
COM(2020) 152 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025

HACIA UNA EUROPA IGUALITARIA EN TÉRMINOS DE GÉNERO

«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.»

Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

«No debemos abdicar de estar orgullosos de lo que somos ni de nuestra ambición sobre a dónde queremos llegar.»

Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea
«Orientaciones políticas»

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental¹ y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales². Es un reflejo de quiénes somos. Es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. **En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad.** La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad³, un potencial que debemos materializar al iniciar las **transiciones verde y digital** y hacer frente a nuestros retos demográficos.

La Unión Europea es líder mundial en igualdad de género: de los veinte países de todo el mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE⁴. Gracias a una sólida legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato⁵, a los esfuerzos para integrar la perspectiva de género⁶ en diferentes ámbitos de actuación, así como a la normativa para hacer frente a desigualdades específicas, la UE ha realizado en las últimas décadas progresos significativos en la igualdad de género.

No obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género y el progreso es lento. Los Estados miembros obtuvieron una puntuación media de 67,4 sobre 100 en el

¹ Véanse el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del TUE, los artículos 8, 10, 19 y 157 del TFUE y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf.

³ Para 2050, la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres daría lugar a un aumento del PIB per cápita de la UE del 6,1 al 9,6 %, lo que supondrá pasar de 1,95 a 3,15 billones EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ Por lo que se refiere a la aplicación del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 sobre igualdad de género, según el Índice de Género de los ODS EM2030 en 2019: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ La UE ha adoptado seis directivas que atañen a la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, en el empleo por cuenta propia, en el acceso a bienes y servicios, en la seguridad social, en el embarazo y la maternidad, y en permisos por motivos familiares y fórmulas de trabajo flexibles para progenitores y cuidadores. Conjuntamente han establecido, de forma gradual, una referencia jurídica en toda Europa que garantiza una amplia protección frente a la discriminación. Un gran número de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han reforzado el principio de igualdad y han permitido que se haga justicia a las víctimas de discriminación.

⁶ Se entiende por «género» los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres [véase el artículo 3, letra c), del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica].

Índice de Igualdad de Género de la UE de 2019⁷, puntuación que ha mejorado en solo 5,4 puntos desde 2005.

Lamentablemente, los avances en materia de igualdad de género no son ni inevitables ni irreversibles. Por ello, debemos dar un nuevo impulso a la igualdad de género. Aunque la brecha de género se está cerrando en la educación, persiste en el empleo, las retribuciones, las responsabilidades asistenciales, el poder y las pensiones. Sigue habiendo demasiadas personas que contravienen el principio de igualdad de género a través de la incitación al odio sexista y poniendo trabas a las medidas contra la violencia de género y los estereotipos de género. La violencia de género y el acoso por razones de género se mantienen en niveles alarmantes. El movimiento *#MeToo* ha demostrado el alcance del sexismo y los malos tratos a los que siguen enfrentándose las mujeres y las niñas. Al mismo tiempo, ha empoderado a las mujeres en todo el mundo para compartir sus experiencias y llevar sus casos ante los tribunales.

La presente Estrategia para la Igualdad de Género articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres y establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el período 2020-2025⁸. Tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad⁹, sean iguales; en la que tengan *libertad* para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para *prosperar* y puedan participar en la sociedad europea y *dirigirla* en pie de igualdad.

La aplicación de la presente estrategia se basará en un **planteamiento dual** de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género. La Comisión reforzará la integración de la **perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos**. La estrategia se aplicará **utilizando la interseccionalidad¹⁰** —la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares— **como principio transversal**.

En este año 2020, en el que se conmemora el 25.º aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹¹ —el primer compromiso y plan de acción universal para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres—, **la presente estrategia es la contribución de la UE a la configuración de un mundo mejor para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños**. Responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género (ODS 5), a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los ODS¹², así como al

⁷ Véase el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ En consonancia con el compromiso estratégico de la Comisión para 2016-2019 en materia de igualdad de género.

⁹ La expresión «en toda su diversidad» se utiliza en la presente estrategia para expresar que, cuando se mencione a mujeres y hombres, se está hablando de categorías heterogéneas, en particular por lo que respecta al sexo, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Reafirma el compromiso de no dejar a nadie a la zaga y lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género para todos, independientemente de su sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

¹⁰ El EIGE define «interseccionalidad» como una «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación» (véase: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>). Según el artículo 10 del TFUE, «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/es/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

compromiso de la UE con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

1. Ni violencia ni estereotipos

Todos debemos estar seguros en nuestros hogares, en nuestras relaciones personales, en nuestros lugares de trabajo, en los espacios públicos y en línea. Las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, deben tener libertad para expresar sus ideas y emociones y para desarrollar los itinerarios educativos y profesionales que elijan sin las restricciones que imponen las normas estereotípicas de género.

Poner fin a la violencia de género

La violencia de género —es decir, la violencia dirigida contra una mujer porque es una mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada¹³— sigue siendo uno de los mayores retos de nuestras sociedades y está profundamente arraigada en la desigualdad de género¹⁴. La violencia de género, en todas sus formas, sigue sin denunciarse y aún se subestima, tanto dentro como fuera de la UE. **La UE hará todo lo posible para prevenir y luchar contra la violencia de género, apoyar y proteger a las víctimas de los delitos correspondientes, y exigir responsabilidades a los agresores por su comportamiento abusivo.**



El 33% de las mujeres de la UE ha sufrido violencia física y/o sexual.



El 22 % de las mujeres de la UE ha sufrido violencia por parte de su pareja.



El 55 % de las mujeres de la UE ha sufrido acoso sexual.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica —el **«Convenio de Estambul»**— es el punto de referencia para las normas internacionales en este ámbito. La UE firmó el Convenio en 2017, y completar la adhesión de la UE supone una prioridad clave para la Comisión. A fin de acelerar ese proceso, en 2019 el Parlamento Europeo solicitó un dictamen sobre la cuestión al Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹⁵.

En caso de que la adhesión de la UE al Convenio de Estambul permanezca bloqueada, la Comisión tiene la intención de **proponer, en 2021, medidas** dentro de los límites de las competencias de la UE para **alcanzar los mismos objetivos que el Convenio de Estambul**.

La Comisión tiene la intención, en particular, de presentar una iniciativa para **ampliar los ámbitos delictivos** en los que la armonización es posible a formas concretas de violencia de género de conformidad con el artículo 83, apartado 1, del TFUE (los denominados **«eurodelitos»**).

En la medida en que ya estén englobadas en los eurodelitos existentes en el sentido del artículo 83, apartado 1, del TFUE, la Comisión propondrá **medidas adicionales para prevenir y combatir formas específicas de violencia de género**, incluido el acoso sexual, el maltrato a la mujer y la mutilación genital femenina.

¹³ Artículo 3, letra d), del Convenio de Estambul.

¹⁴ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), «Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE», 2014 (véanse las infografías).

¹⁵ Solicitud de dictamen presentada por el Parlamento Europeo en virtud del artículo 218, apartado 11, del TFUE (Dictamen 1/19).



Se calcula que **600 000 mujeres y niñas** han sido víctimas de la mutilación genital femenina en Europa y **180 000 niñas** están en riesgo de sufrirla.

La mutilación genital femenina¹⁶, el aborto forzoso y la esterilización forzosa, el matrimonio precoz y forzado, la denominada «violencia relacionada con asuntos de honor» y otras **prácticas nocivas contra las mujeres y las niñas son formas de violencia de género y graves violaciones de los derechos de las mujeres y los menores** en la UE y en todo el mundo. Además de la posible legislación, la UE presentará una **Recomendación sobre la prevención de prácticas nocivas**, incluida la necesidad de medidas preventivas eficaces y de reconocer la importancia de la educación. La recomendación también abordará el refuerzo de los servicios públicos, las medidas de prevención y apoyo, el desarrollo de capacidades de los profesionales y el acceso a la justicia centrado en las víctimas.

La Comisión también presentará una **estrategia sobre los derechos de las víctimas** en 2020, que abordará las necesidades específicas de las víctimas de la violencia de género, incluida la violencia doméstica, partiendo de la Directiva sobre los derechos de las víctimas¹⁷.

Las mujeres con **problemas de salud o con discapacidad** tienen más probabilidades de sufrir diversas formas de violencia¹⁸. La Comisión desarrollará y financiará medidas¹⁹ para luchar contra los malos tratos, la violencia, la esterilización forzosa y el aborto forzoso, como, por ejemplo, iniciativas de desarrollo de capacidades de los profesionales y campañas de sensibilización sobre los derechos y el acceso a la justicia.

La prevención eficaz de la violencia es fundamental. Conlleva educar a niños y niñas desde una edad temprana sobre la igualdad de género y apoyar el desarrollo de relaciones no violentas. También requiere un planteamiento multidisciplinar entre los profesionales y los servicios competentes, incluido el sistema de justicia penal, los servicios de apoyo a las víctimas, los programas para los agresores y los servicios sociales y de salud. La lucha contra la violencia de género y las ideologías que socavan los derechos de la mujer también podría contribuir a la prevención de la radicalización que conduce al extremismo violento y al terrorismo. La Comisión pondrá en marcha una **red de la UE sobre la prevención de la violencia de género y la violencia doméstica** que reúna a los Estados miembros y las partes interesadas para intercambiar buenas prácticas, y proporcionará financiación para la formación, el desarrollo de capacidades y los servicios de apoyo. La prevención de la violencia, centrada en los hombres, los niños y las masculinidades²⁰, revestirá una importancia fundamental.

¹⁶ Las cifras de la infografía provienen de estudios recientes de End FGM European Network, véase: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

¹⁸ Por ejemplo, el 34 % de las mujeres con problemas de salud o con discapacidad han sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja, en comparación con el 19 % de las demás mujeres. FRA, «Violence against women: an EU-wide survey» (Violencia contra las mujeres: un estudio a escala de la UE), 2014.

¹⁹ En aplicación de las recomendaciones para la UE del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en particular en lo que se refiere a los artículos 6 («Mujeres con discapacidad») y 16 («Protección contra la explotación, la violencia y el abuso»).

²⁰ Según el EIGE, el término «masculinidades» hace referencia a las «diferentes nociones de lo que significa ser un hombre, incluidos los modelos de conducta relacionados con el lugar de un hombre en una situación dada de los roles y las relaciones de género», véase: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=es>.

Para hacer frente a la violencia y el acoso en el ámbito laboral, la Comisión seguirá animando a los Estados miembros a ratificar el **convenio de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**²¹, a aplicar las normas vigentes de la UE²² sobre la protección de los trabajadores ante el acoso sexual, y a sensibilizar a la población respecto de ellas. En su calidad de empleador, la Comisión adoptará un nuevo marco jurídico global con un conjunto de medidas tanto preventivas como reactivas contra el acoso en el lugar de trabajo.

La violencia en línea dirigida a las mujeres ha proliferado, con consecuencias concretas alarmantes. **Esto es inaceptable. Supone un obstáculo a la participación de las mujeres en la vida pública.** El acoso, la intimidación y los insultos en las redes sociales tienen repercusiones profundas en la vida cotidiana de las mujeres y las niñas. La Comisión propondrá la **norma de servicios digitales**²³ para esclarecer las responsabilidades de las plataformas en línea con respecto a los contenidos difundidos por los usuarios. La norma de servicios digitales aclarará qué medidas se espera que apliquen las plataformas a la hora de atajar las actividades ilícitas en línea, al tiempo que protegen los derechos fundamentales. Los usuarios también tienen que ser capaces de actuar ante otros tipos de contenidos abusivos y nocivos, que no siempre se consideran ilícitos pero que pueden tener consecuencias devastadoras. Con objeto de proteger la seguridad en línea de las mujeres, la Comisión facilitará el desarrollo de **un nuevo marco de cooperación entre las plataformas de internet**²⁴.

Las mujeres y las niñas suponen la inmensa mayoría de las víctimas de la trata de seres humanos, tanto dentro como fuera de la UE, y dicha trata se realiza generalmente con finalidades de explotación sexual²⁵. La UE aborda la trata de seres humanos de manera global mediante la coordinación en todos los ámbitos pertinentes²⁶. La lucha contra la impunidad de los usuarios, los explotadores y los que se lucran con ello es una prioridad. Los intereses de las mujeres y las niñas afectadas por la trata de seres humanos deben ocupar un lugar central en el desarrollo de las políticas. En el marco de la Unión de la Seguridad, la Comisión presentará una nueva **estrategia de la UE para la erradicación de la trata de seres humanos** y una **estrategia de la UE para una lucha más eficaz contra los abusos sexuales a menores**.

La UE necesita disponer de datos globales, actualizados y comparables para que las políticas de lucha contra la violencia de género sean eficaces. Para obtener una visión completa de la violencia de género, los datos deben desglosarse según los aspectos e indicadores interseccionales pertinentes, como la edad, la condición de discapacidad, la condición de migrante y la residencia en un medio rural o urbano. Una **encuesta a escala de la UE**, coordinada por Eurostat, proporcionará datos sobre la prevalencia y la dinámica de la violencia contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal, y sus resultados se presentarán en 2023.

Combatir los estereotipos de género

Los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos los ámbitos de la sociedad.²⁷ Las expectativas estereotipadas basadas en normas fijas para mujeres y hombres, niñas y niños limitan sus aspiraciones, sus elecciones y su libertad, por lo que debe acabarse con ellas. Los estereotipos

²¹ OIT, Convenio (n.º 190) y Recomendación (n.º 206) sobre la violencia y el acoso.

²² Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Partiendo de la cooperación en el marco del Foro de la UE sobre Internet, que dio lugar a la adopción del Código de conducta de la UE para luchar contra la incitación ilegal al odio en línea.

²⁵ La trata de seres humanos tiene la consideración de violencia contra las mujeres y las niñas, de conformidad con el artículo 6 del Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

²⁶ En virtud de la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

²⁷ Eurobarómetro especial n.º 465, junio de 2017 (véanse las infografías).

de género contribuyen en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres. A menudo se combinan con otros estereotipos, como los basados en el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, y ello puede reforzar los efectos negativos de los estereotipos.



La **inteligencia artificial (IA)** se ha convertido en un ámbito de importancia estratégica y un motor clave del progreso económico, por lo que las mujeres deben formar parte de su desarrollo en calidad de investigadoras, programadoras y usuarias. Aunque puede aportar soluciones a muchos retos sociales, se corre el riesgo de que la IA intensifique las desigualdades de género. Si los algoritmos y otros sistemas de aprendizaje automático no son suficientemente transparentes y robustos, existe el riesgo de que se reproduzcan, amplifiquen o alimenten sesgos de género de los que los programadores no sean conscientes o que son el resultado de una selección de datos específica. El nuevo Libro Blanco de la Comisión sobre la inteligencia artificial establece el planteamiento europeo, que tiene sus raíces en los valores y los derechos fundamentales de la UE, incluida la no discriminación y la igualdad de género²⁸. El próximo programa marco de investigación e innovación, **Horizonte Europa**²⁹, también ofrecerá información y soluciones para abordar los posibles sesgos de género en la IA, así como sobre la refutación de los estereotipos de género en todos los ámbitos sociales, económicos y culturales, y apoyará el desarrollo de políticas no sesgadas con una base empírica.

Los medios de comunicación y el sector de la cultura tienen una influencia considerable en la configuración de las creencias, los valores y la percepción de la realidad de la ciudadanía, por lo que constituyen también herramientas clave para cambiar las actitudes y rebatir los estereotipos³⁰. La Comisión continuará apoyando proyectos que fomenten la igualdad de género en el marco de **Europa Creativa**³¹, en particular en el marco de **La Música Mueve Europa**, y presentará una **estrategia para la igualdad de género en el sector audiovisual** en el marco del próximo subprograma **MEDIA**³² que ofrecerá apoyo financiero, diálogo estructurado, tutorización y formación para mujeres cineastas, productoras y guionistas.

La Comisión pondrá en marcha una **campana de comunicación a escala de la UE para luchar contra los estereotipos de género**. En ella se abordarán todos los ámbitos de la vida con un planteamiento interseccional y con especial hincapié en la participación de los jóvenes, en colaboración con los Estados miembros.

²⁸ Comisión Europea, Libro Blanco sobre la inteligencia artificial. Un enfoque europeo a la excelencia y la confianza, COM (2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_es.

³⁰ Véase, por ejemplo, «Gender equality in the media sector» (Igualdad de género en el sector de los medios de comunicación), un estudio realizado para la Comisión FEMM sobre derechos de la mujer e igualdad de género, Parlamento Europeo, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_es.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

Además de las acciones de la Comisión enumeradas anteriormente, la Comisión insta:

- al Consejo a:
 - completar la adhesión de la UE al Convenio de Estambul y velar por la rápida ratificación de la UE.
- a los Estados miembros a:
 - ratificar y aplicar el Convenio de Estambul;
 - ratificar y aplicar el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
 - aplicar la Directiva sobre los derechos de las víctimas, la Directiva sobre los abusos sexuales de menores³³ y otra normativa pertinente de la UE que proteja a las víctimas de violencia de género³⁴;
 - recoger y comunicar de forma sistemática datos sobre la violencia de género; y
 - apoyar a la sociedad civil y a los servicios públicos en la prevención y la lucha contra la violencia de género y los estereotipos de género, también con la ayuda de la financiación de la UE disponible en el marco del programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (2021-2027).

2. Prosperar en una economía con igualdad de género

Tener una Europa próspera y social depende de todos nosotros. Las mujeres y los hombres en toda su diversidad deben gozar de igualdad de oportunidades para prosperar y ser independientes económicamente, recibir la misma retribución por un trabajo de igual valor, gozar de igualdad de acceso a la financiación y recibir pensiones justas. Las mujeres y los hombres deben compartir equitativamente las responsabilidades asistenciales y económicas.

Colmar las brechas de género en el mercado de trabajo

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un fuerte efecto positivo en la economía, especialmente en el contexto de la disminución de la población activa y la escasez de personal cualificado. También permite a las mujeres configurar sus propias vidas, desempeñar un papel en la vida pública y ser independientes económicamente.

La tasa de empleo de las mujeres en la UE nunca antes había sido tan elevada³⁵, sin embargo, muchas de ellas siguen enfrentándose a obstáculos para incorporarse al mercado laboral y permanecer en él³⁶. Algunas mujeres están estructuralmente infrarrepresentadas en el mercado de trabajo³⁷, a

³³ Directiva 2011/93/UE relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil.

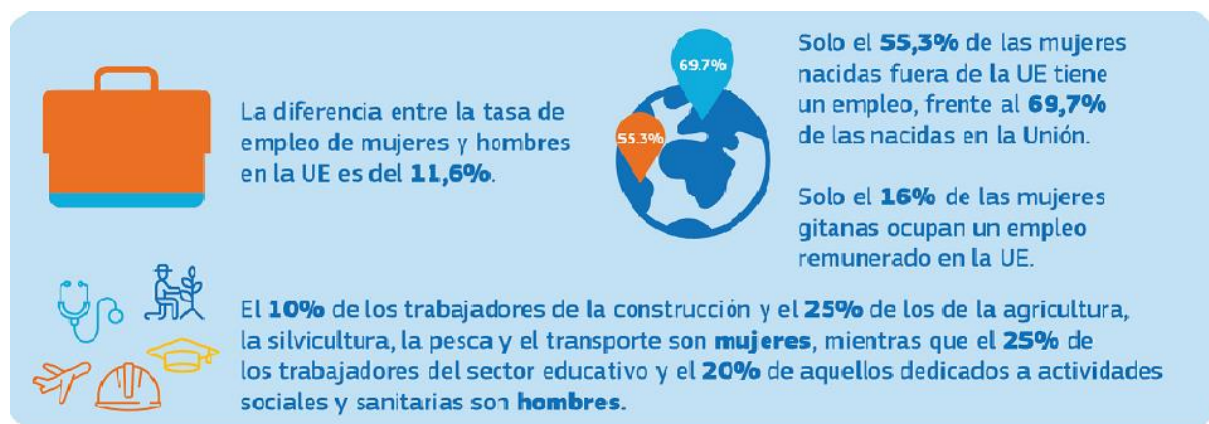
³⁴ En particular, la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas; la Directiva 2011/99/UE sobre la orden europea de protección; el Reglamento (UE) n.º 606/2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, y la Directiva 2004/80/CE del Consejo, sobre indemnización a las víctimas de delitos.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 y https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en (véase el infográfico).

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> y también FRA: «Roma Women in nine EU Member States» (Mujeres gitanas en nueve Estados miembros de la UE), 2019 (véase la infografía).

³⁷ Eurostat: «Encuesta de población activa», cálculos realizados a partir de *lfsa_eegan2* (véase la infografía).

menudo como consecuencia de la intersección del género con condiciones adicionales de vulnerabilidad o marginación, como la pertenencia a una minoría étnica o religiosa³⁸ o el origen migrante.



Mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales. La **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional**³⁹ introduce normas mínimas para los permisos familiares y las fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores, y promueve el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores. La Comisión velará por que los Estados miembros **transpongan**⁴⁰ y **apliquen** correctamente esta Directiva de forma que los hombres y las mujeres puedan prosperar en pie de igualdad tanto a nivel personal como profesional, y pide a los Estados miembros que vayan más allá de estas normas mínimas en la revisión de sus políticas. Asimismo deben garantizar soluciones de calidad, por ejemplo en materia de atención a la infancia, que lleguen también a las zonas menos pobladas de Europa. Dentro de su propia administración, la Comisión promoverá y supervisará un uso equitativo de las fórmulas de trabajo flexible por parte de todos los trabajadores⁴¹.

Los retos en materia de igualdad de género en los Estados miembros, en particular en lo relativo al mercado de trabajo, la inclusión social y la educación, seguirán siendo objeto de seguimiento a través del **Semestre Europeo**⁴². Mediante el cuadro de indicadores sociales, el Semestre Europeo también supervisa estas dimensiones del pilar europeo de derechos sociales⁴³. Desde el ciclo 2019-2020, los informes por país del Semestre contribuyen al

³⁸ Véase, por ejemplo, ENAR: «Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017» (Racismo y discriminación en el empleo en Europa 2013-2017), 2017.

³⁹ Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

⁴⁰ Los Estados miembros deberán transponer la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional a más tardar el 2 de agosto de 2022 (y el 2 de agosto de 2024 por lo que se refiere al pago de las dos últimas semanas del período mínimo de permiso parental de dos meses).

⁴¹ Para las medidas vigentes, véase Comisión Europea: «Diversity and Gender Equality Report 2019» (Informe sobre diversidad e igualdad de género de 2019) (documento interno).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_es.

⁴³ El principio n.º 2 del pilar trata de la igualdad de sexos, mientras que otros principios se refieren a los retos relacionados con el género, incluidos los principios de igualdad de oportunidades (principio n.º 3), el equilibrio entre vida profesional y vida privada (principio n.º 9), la asistencia y apoyo a los niños (principio n.º 11), las pensiones y prestaciones de vejez (principio n.º 15) y los cuidados de larga duración (principio n.º 18).

seguimiento de los ODS, también en lo tocante a la igualdad de género (ODS 5), y analizan la manera en que las políticas económicas y de empleo pueden ayudar a cumplirlos.

El **programa de apoyo a las reformas estructurales** puede apoyar a los Estados miembros en la integración de la perspectiva de género en la administración pública, la elaboración de los presupuestos públicos y la gestión financiera. Además, puede contribuir a las reformas estructurales nacionales en los Estados miembros con objeto de **eliminar la brecha de género en materia de empleo** y de abordar la elevada proporción de mujeres en situación de pobreza, especialmente en la tercera edad.

Las políticas sociales y económicas, la fiscalidad y los sistemas de protección social no deben perpetuar las desigualdades de género estructurales basadas en los roles tradicionales de género en los ámbitos del trabajo y la vida privada. La Comisión formulará orientaciones para los Estados miembros sobre la manera en que los sistemas nacionales de fiscalidad y prestaciones pueden actuar como **incentivos o desincentivos financieros para las personas que aportan la segunda fuente de ingresos familiares**.



A escala mundial, solo **1 de cada 10** responsables de la toma de decisiones en empresas de capital de riesgo y empresas de capital inversión es una mujer, a pesar de que los fondos privados que han adoptado un enfoque de género tienen un **72%** de mujeres asociadas.

Los equipos fundadores formados solo por hombres reciben casi el **92%** de todos los capitales invertidos en Europa.

El empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo pasa también por ofrecerles la posibilidad de **prosperar como inversoras y empresarias**⁴⁴. La política de cohesión de la UE respalda el espíritu empresarial de las mujeres, su (re)integración en el mercado de trabajo y la igualdad de género en sectores específicos que han sido tradicionalmente masculinos. Se desarrollarán medidas específicas para promover la participación de las mujeres en la innovación en el marco del **Consejo Europeo de Innovación** de Horizonte Europa, incluido un proyecto piloto para promover las empresas emergentes y las pymes innovadoras dirigidas por mujeres en 2020⁴⁵. La Comisión también fomentará la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en fondos de capital inversión y de capital riesgo y apoyará los fondos que inviertan con carteras diversificadas en términos de género a través del **programa InvestEU** para movilizar la inversión pública y privada en Europa con miras a un crecimiento más sostenible, inclusivo e innovador.

Lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía

Si bien **en Europa hay más mujeres que hombres con titulación universitaria**, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las profesiones de mayor nivel retributivo⁴⁶. En los empleos y sectores

⁴⁴ Corporación Financiera Internacional: «Moving toward gender balance in private equity and venture capital» (Avanzar en el equilibrio de género en el capital inversión y el capital riesgo), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S.: «Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens» (Proyecto Sage 2: Análisis del capital inversión con una mirada de género), 2019; y Atomico: «The State of European Tech 2019» (Situación del sector tecnológico europeo 2019), <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary> (véanse las infografías).

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ Informe PISA 2019, <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>; Comisión Europea: «Women in the Digital Age – Final Report» (Las mujeres en la era digital. Informe final), 2018; y Foro Económico Mundial: «Global Gender Gap Report 2020» (Informe mundial sobre la brecha de género 2020) (véanse las infografías).

poco remunerados y en los puestos más bajos hay más mujeres que hombres⁴⁷. Las normas sociales discriminatorias y los estereotipos relativos a las capacidades de las mujeres y los hombres, así como la infravaloración del trabajo de las mujeres, son algunos de los factores que contribuyen a ello.



De los alumnos de matemáticas o ciencias de alto rendimiento de los países de la OCDE, **1 de cada 4** chicos espera seguir una carrera de ingeniero o científico, frente a **1 de cada 6** chicas; **1 de cada 3** chicas espera trabajar como profesional de la salud, frente a **1 de cada 8** chicos.



El porcentaje de hombres que trabajan en el sector digital es **3,1 veces** superior al de mujeres.



Solo el **22%** de los programadores de IA son mujeres.

En este contexto, la **transición digital** reviste la máxima importancia. Dada la rápida transformación y digitalización de la economía y el mercado de trabajo, actualmente el 90 % de los puestos de trabajo requieren capacidades digitales básicas⁴⁸. Las mujeres solo representan el 17 % de las personas que estudian o trabajan en el campo de las TIC⁴⁹ en la UE⁵⁰ y solo el 36 % de los graduados⁵¹ en CTIM⁵², a pesar de que las chicas tienen mejores resultados que los chicos en las competencias digitales⁵³. Esta brecha y esta paradoja se abordarán en el **Plan de acción sobre educación digital** y a través de la aplicación de la **Declaración ministerial de compromiso sobre las «Mujeres en el ámbito digital»**⁵⁴. El **cuadro de indicadores «Mujeres en el ámbito digital»** se utilizará de forma más sistemática.

La **actualización de la Agenda de Capacidades para Europa** ayudará a atajar la segregación horizontal, los estereotipos y las brechas de género en la educación y la formación. La propuesta de la Comisión para que se adopte una **Recomendación del Consejo relativa a la educación y la formación profesionales** respaldará la mejora del equilibrio de género en las profesiones en las que tradicionalmente predomina uno u otro sexo y abordará la cuestión de los estereotipos de género. El **refuerzo de la Garantía Juvenil** también atañerá específicamente a las mujeres que ni estudian ni trabajan ni reciben formación para garantizar la igualdad de oportunidades.

En la próxima **Comunicación de la Comisión sobre el Espacio Europeo de Educación**, se propondrá la igualdad de género como uno de los elementos esenciales. El renovado **marco estratégico para la igualdad de género en el deporte** fomentará la participación de las mujeres y las niñas en el deporte y la actividad física, así como el equilibrio de género en los puestos directivos de las organizaciones deportivas.

Abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde 1957 y se ha plasmado en el Derecho de la Unión. Garantiza la existencia de vías de recurso en caso de discriminación. Con todo, las mujeres siguen

⁴⁷ Eurostat: «A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data» (Descomposición de la brecha salarial de género sin ajustar mediante datos de la encuesta sobre la estructura de los salarios), Statistical working paper, 2018.

⁴⁸ Comisión Europea, «ICT for Work: Digital skills in the workplace» (Las TIC en el trabajo: competencias digitales en el lugar de trabajo), 2017.

⁴⁹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵² Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

⁵³ International Computer and Information Literacy Study (ICILS) de 2018.

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

ganando menos que los hombres por término medio⁵⁵. Las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida tienen como resultado una brecha de pensiones aún mayor y, en consecuencia, las mujeres de mayor edad corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza.



La **eliminación de la brecha salarial de género** exige abordar todas sus causas profundas, incluidas la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el trabajo invisible y no remunerado, el mayor uso por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial⁵⁶ y de las interrupciones de la carrera profesional, así como la segregación vertical y horizontal basada en los estereotipos de género y la discriminación.

Cuando se dispone de información sobre los niveles salariales es más fácil detectar las brechas y la discriminación. Debido a la falta de transparencia, muchas mujeres no saben o no pueden demostrar que están peor retribuidas. La Comisión presentará **a finales de 2020 medidas vinculantes en materia de transparencia salarial**.

Esta iniciativa reforzará los derechos de los trabajadores a obtener más información sobre los niveles salariales, si bien puede añadir una carga administrativa para los empleadores. A fin de encontrar el punto de equilibrio para una acción de la UE de estas características, resulta de vital importancia consultar y escuchar a los interlocutores sociales y las administraciones nacionales. La Comisión ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva del marco existente en materia de igualdad salarial para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor⁵⁷. Junto con la adopción de esta estrategia, la Comisión está poniendo en marcha un **proceso de consulta amplio e inclusivo**⁵⁸ con la ciudadanía, los Estados miembros y los interlocutores sociales. En términos más generales, la Comisión relanzará el debate con los **interlocutores sociales** sobre la manera de mejorar la igualdad de género en el mundo del trabajo, también en sus estructuras, y les animará a que intensifiquen sus esfuerzos para abordar las brechas laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres contribuyen sustancialmente a la **brecha de género en las pensiones**. En la edición de 2021 del **Informe sobre la adecuación de las pensiones**, la Comisión, junto con el Comité de Protección Social del Consejo, evaluará cómo se distribuyen los riesgos y los recursos en los sistemas de pensiones entre mujeres y hombres. A fin de proteger los derechos

⁵⁵ Eurostat, 2018: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en y https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en (véanse las infografías).

⁵⁶ Uno de los motivos es el hecho de que, por término medio, las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres: mientras que en la UE solo el 8 % de los hombres trabajan a tiempo parcial, casi una tercera parte de las mujeres (31 %) lo hace (véase Eurostat, 2018: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>).

⁵⁷ Evaluación de la disposición pertinente de la Directiva 2006/54/CE por la que se aplica el principio del Tratado sobre «igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», SWD (2020) 50; Informe sobre la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, COM (2020) 101.

⁵⁸ Se pondrá en marcha junto con la presente estrategia.

de pensión y fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades asistenciales entre mujeres y hombres, la Comisión estudiará con los Estados miembros y las partes interesadas la concesión de **créditos de pensión en los regímenes profesionales de jubilación para interrupciones de la carrera profesional por motivos asistenciales**, según la recomendación del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones⁵⁹.

Colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales

Progresar en el trabajo al tiempo que se desempeñan responsabilidades asistenciales en casa supone una dificultad, especialmente para las mujeres. Las mujeres suelen tomar su decisión de si trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales y de si tales responsabilidades se comparten con la pareja, y de cómo se comparten. Esto supone un desafío especial en el caso de las familias monoparentales, la mayoría de las cuales están encabezadas por una mujer⁶⁰, y de las personas que viven en zonas rurales remotas para quienes a menudo no existen soluciones de apoyo. Las mujeres también soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que constituye una parte importante de la actividad económica⁶¹.

El reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar es fundamental, como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monoparentales⁶². El acceso insuficiente a servicios asistenciales formales de calidad y asequibles es uno de los principales motores de la desigualdad de género en el mercado de trabajo⁶³. La inversión en servicios asistenciales es pues importante para apoyar la participación de las mujeres en el empleo remunerado y su desarrollo profesional. También tiene potencial para la creación de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres.



En la UE, las mujeres invierten **22 horas** por semana en tareas domésticas y de cuidados, mientras que los hombres solo invierten **9**.



El **80%** de los cuidados en la UE lo prestan cuidadores informales, el **75%** de los cuales son mujeres, muchas de ellas de origen inmigrante.

Los **objetivos de Barcelona**⁶⁴ para la prestación de servicios de educación infantil y atención a la infancia se cumplen en su mayoría, pero algunos Estados miembros van a la zaga. Por consiguiente, la Comisión propondrá una revisión de los objetivos de Barcelona para garantizar una mayor convergencia de los Estados miembros en los niveles altos en materia de educación infantil y atención a la infancia. Por otra parte, la propuesta de la Comisión de una **garantía infantil** en 2021 se centrará en las principales barreras que impiden el acceso de los niños a los servicios necesarios para su

bienestar y desarrollo personal a fin de romper el ciclo de pobreza y reducir las desigualdades.

⁵⁹ Informe final del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones, diciembre de 2019,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R.: «Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries 1978–2008» (Políticas familiares y pobreza de las familias monoparentales en 18 países de la OCDE 1978–2008). Community, Work & Family, 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, «Striking a balance: Reconciling work and life in the EU» (Encontrar el equilibrio. La conciliación de la vida privada y la vida profesional en la UE), 2018 (véanse las infografías).

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., «Informal carers: who takes care of them?» (Cuidadores informales: ¿quién los cuida?), Policy Brief, abril de 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research (véanse las infografías).

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

La Comisión seguirá apoyando **la labor de los Estados miembros para mejorar la disponibilidad y asequibilidad de servicios de calidad de atención a la infancia** y de asistencia a otras personas dependientes mediante inversiones del Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el programa InvestEU y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

A finales de 2020, la Comisión pondrá en marcha el proceso de consulta para elaborar un **Libro Verde sobre el envejecimiento**, centrado en los cuidados de larga duración, las pensiones y el envejecimiento activo.

Además de las acciones de la Comisión enumeradas anteriormente, la Comisión insta a los Estados miembros a:

- transponer la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional y aplicar adecuadamente el Derecho de la UE en lo tocante a la igualdad de género y la normativa laboral⁶⁵;
- hacer un seguimiento de las Conclusiones del Consejo de junio de 2019 «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave»;
- velar por que se invierta adecuadamente en la educación infantil, los servicios asistenciales y los servicios de cuidados de larga duración, también con los fondos de la UE disponibles; y
- aplicar la Declaración ministerial de compromiso sobre las «Mujeres en el ámbito digital».

3. Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad

Las empresas, las comunidades y los países deberían estar dirigidos tanto por mujeres como por hombres, en toda su diversidad. El hecho de ser mujer u hombre no debe influir en la elección de carrera profesional.

Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política

Todavía hay muy pocas mujeres en puestos directivos, ya hablemos de la política o de los organismos públicos, de los altos tribunales o de los consejos de administración de las empresas. Esto es así aun cuando en los niveles más bajos hay paridad. Si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo período, esto genera un modelo a la hora de contratar a los sucesores, a veces simplemente a causa de sesgos inconscientes.

Para un liderazgo fructuoso, es imprescindible que haya representación tanto de mujeres como de hombres. **Hace falta un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos a los que se enfrentan hoy en día los responsables de la toma de decisiones.** Más inclusión y más diversidad son esenciales para impulsar nuevas ideas y planteamientos innovadores que puedan servir mejor a una sociedad de la UE dinámica y floreciente. Permitir que los ciudadanos de todos los orígenes participen de forma significativa en la sociedad es una condición previa necesaria para el buen funcionamiento de la democracia y conduce a la formulación de políticas más eficaces⁶⁶.

⁶⁵ Esto incluye la Directiva refundida sobre igualdad de género en asuntos de empleo y la ocupación, las Directivas sobre igualdad de género en el trabajo por cuenta propia, en el acceso a bienes y servicios, en la seguridad social, en el embarazo y la maternidad, la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial, la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, la Recomendación sobre el acceso a la protección social y la Recomendación sobre los organismos para la igualdad.

⁶⁶ Base de datos del EIGE sobre estadísticas de igualdad de género, Parlamentos nacionales: Cámara única o baja, 2019 (véase la infografía).



Las mujeres solo representan el **7,5%** de los consejos de administración y el **7,7%** de los directores ejecutivos de las principales empresas de la UE cotizadas en bolsa.



Solo el **32,2%** de los parlamentarios nacionales de la UE son mujeres.

Disponer de una amplia gama de talentos y capacidades contribuye a mejorar la toma de decisiones y la gobernanza empresarial e impulsa el crecimiento económico⁶⁷. A pesar de algunos avances en los últimos años, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones en las empresas y la industria europeas⁶⁸.

Para contribuir a romper el techo de cristal, la Comisión presionará para que se adopte la propuesta de **Directiva de 2012 relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración**⁶⁹, que establece el objetivo de un mínimo del 40 % de los miembros no ejecutivos del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas⁷⁰.

Paralelamente, la Comisión facilitará el intercambio de buenas prácticas que aborden el equilibrio de género en los consejos de administración y en los puestos directivos, aportando ejemplos de proyectos nacionales o regionales gestionados por las administraciones públicas, la sociedad civil o el sector privado. La **Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad**⁷¹ servirá de foro de intercambio. La Comisión seguirá cooperando con proyectos a escala de la UE, como el Índice Europeo de Diversidad de Género⁷².

La igualdad de oportunidades en la participación es esencial para una democracia representativa a todos los niveles: europeo, nacional, regional y local. La Comisión promoverá la participación de las mujeres como electoras y como candidatas en las **elecciones al Parlamento Europeo de 2024**, en colaboración con el Parlamento Europeo, los parlamentos nacionales, los Estados miembros y la sociedad civil, entre otras cosas mediante la financiación y el fomento de las mejores prácticas. Se anima a los partidos políticos europeos que soliciten financiación de la UE a que sean transparentes en relación con el equilibrio de género de sus afiliados⁷³.

⁶⁷ OIT, «The business case for change» (El argumento empresarial para el cambio), 2019; McKinsey, «Women Matter report» (Informe Las Mujeres Son Importantes), 2017; Catalyst, «Why Diversity and Inclusion Matter» (Por qué son importantes la diversidad y la inclusión), 2018; Rohini Anand, «Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study» (Los equipos con una representación equilibrada de ambos sexos están relacionados con mejores resultados de negocio. Un estudio Sodexo), 2016.

⁶⁸ Base de datos del EIGE sobre estadísticas de igualdad de género, Las mujeres y los hombres en la toma de decisiones, 2019 (véase la infografía).

⁶⁹ COM(2012) 614 final.

⁷⁰ Varios países que han introducido medidas legislativas pertinentes (Francia, Italia, Bélgica, Alemania y, más recientemente, Austria y Portugal) han registrado resultados positivos. Véase <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Entre los proyectos pertinentes se encuentra «European Women on Boards» (Las mujeres europeas en los consejos de administración): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Reglamento (UE, Euratom) 2018/673 por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) n.º 1141/2014 sobre el estatuto y la financiación de los partidos políticos europeos y las fundaciones políticas europeas, considerando 6.



En las elecciones europeas de 2019, el **39%** de los diputados al PE elegidos fueron mujeres, frente al **37%** en 2014.



La Comisión Von der Leyen presenta el mayor porcentaje de comisarias de la historia.

Las instituciones y organismos de la UE no deben estar exentos de garantizar el equilibrio de género entre sus dirigentes. La Comisión dará ejemplo de ello. Gracias a la determinación de la presidenta Von der Leyen para alcanzar la **paridad de género en el Colegio de Comisarios**, nunca antes tantas comisarias habían formado parte del Colegio. La Comisión se ha propuesto alcanzar un **equilibrio de género del 50 %** en todos los niveles de mando a más tardar a finales de 2024⁷⁴. Las medidas de apoyo incluirán objetivos cuantitativos en relación con los nombramientos de mujeres y programas de desarrollo de liderazgo⁷⁵. La Comisión también aumentará los esfuerzos para alcanzar una mayor proporción de **mujeres en cargos de responsabilidad en las agencias de la UE**⁷⁶, y garantizará una representación equilibrada de ambos sexos entre los ponentes y expertos de las conferencias que organice.

La Comisión apoyará a los Estados miembros en el desarrollo y la aplicación de **estrategias más eficaces para aumentar el número de mujeres en puestos de decisión**, también a través del Programa de Aprendizaje Mutuo en materia de igualdad de género⁷⁷. La Comisión también **difundirá datos y análisis de las tendencias en relación con la representación de mujeres y hombres en los puestos de decisión** en cooperación con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

Además de las acciones de la Comisión enumeradas anteriormente, la Comisión insta:

- **al Parlamento Europeo y al Consejo a:**
 - adoptar la propuesta de Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración; y
 - adoptar medidas para mejorar el equilibrio de género en todos los niveles de su administración y entre los dirigentes;
- **a los Estados miembros a:**
 - transponer y aplicar la Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, una vez adoptada; y
 - desarrollar y aplicar estrategias para aumentar el número de mujeres en puestos de decisión en la política y en la formulación de políticas.

⁷⁴ En 2019, el 41 % de los cuadros de la Comisión eran mujeres (frente al 30 % en 2014). Esto incluye un 37 % de altas directivas (frente a un 27 %) y un 42 % de mandos intermedios (frente al 31 %).

⁷⁵ Para las medidas vigentes: Comisión Europea: «Diversity and Gender Equality Report 2019» (Informe sobre diversidad e igualdad de género, 2019), Bruselas, 6 de noviembre de 2019.

⁷⁶ Actualmente, más de tres de cada cuatro agencias de la UE están dirigidas por un hombre.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

4. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE

Todos los grandes retos que afronta hoy la UE — incluidas las transiciones verde y digital y el cambio demográfico — tienen una dimensión de género. Para alcanzar el objetivo de la igualdad de género es imprescindible incluir una perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la UE.

La integración de la perspectiva de género garantiza que las políticas y los programas maximicen el potencial de toda la ciudadanía: mujeres, hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. El objetivo es redistribuir el poder, la capacidad de influencia y los recursos de manera equitativa e igualitaria en cuanto al género, de modo que se luche contra la desigualdad, se fomente la equidad y se creen oportunidades.

La Comisión **integrará una perspectiva de género en todas las grandes iniciativas de la Comisión en el mandato actual**, algo que vendrá facilitado por el nombramiento de la primera comisaria de Igualdad, en cuanto cartera independiente, y para lo que se creará un **Grupo de Trabajo para la Igualdad**⁷⁸ compuesto por representantes de todos los servicios de la Comisión y del Servicio Europeo de Acción Exterior. El Grupo de Trabajo velará por la integración efectiva de la perspectiva de igualdad, incluida la igualdad entre hombres y mujeres, a nivel operativo y técnico.

A modo de ejemplo, las próximas políticas en el marco del **Pacto Verde Europeo**, tales como la **Oleada de Renovación de Edificios** o la **Estrategia de Adaptación al Cambio Climático de la UE**, pueden afectar de forma diferente a las mujeres y a los hombres⁷⁹. Por lo que se refiere al **cambio climático**, el papel de las mujeres jóvenes en particular ha sido notable a la hora de liderar la reivindicación. Las mujeres y los hombres no se ven afectados por igual por las políticas verdes de lucha contra el cambio climático (las mujeres que son refugiadas climáticas tienen menos posibilidades) o la transición limpia (hay más mujeres afectadas por la pobreza energética) y el transporte sin emisiones (hay más mujeres que utilizan el transporte público). Por lo tanto, la dimensión de género puede ser decisiva a la hora de aprovechar plenamente el potencial de estas políticas.

Otro ejemplo es el de la **digitalización**, que supondrá un cambio fundamental en nuestras vidas y en las de nuestros hijos. En esta transición, es fundamental que las mujeres contribuyan a construir ese futuro y que se multiplique el actual número de niñas que adquieren capacidades informáticas para poder influir en la configuración del mundo digital del mañana.

En el ámbito de la salud, los riesgos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres son específicos de cada sexo. Se integrará la dimensión de género en el plan europeo de lucha contra el cáncer que se pondrá en marcha en 2020. Se facilitará el intercambio periódico de buenas prácticas entre los Estados miembros y las partes interesadas sobre los aspectos de la salud relacionados con el género, entre otras la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

La **Agenda Europea de Lucha contra la Droga 2021-2025** se adoptará en 2020 y abordará los desafíos específicos de género a los que se enfrentan las mujeres y las niñas con problemas de abuso de drogas.

La interseccionalidad del género con otros motivos de discriminación se abordará en todas las políticas de la UE. Las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y pueden ser objeto de una

⁷⁸ El Grupo de Trabajo facilitará la integración de la perspectiva de igualdad en relación con seis motivos de discriminación: sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

⁷⁹ En ambos casos, la atención específica a las personas de edad avanzada (en cuanto a renovaciones con visión de futuro o, en el caso de las políticas de adaptación al cambio climático, medidas para mejorar la hidratación durante las olas de calor) tendrá por ejemplo un efecto positivo en las mujeres, ya que forman la mayoría de la población de edad avanzada.

discriminación interseccional basada en varias características personales. Por ejemplo, una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres o más motivos. Las disposiciones legislativas de la UE, sus políticas y la aplicación de ambas deben responder, por tanto, a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y las niñas de distintos grupos. El próximo plan de acción sobre integración e inclusión y los marcos estratégicos de la UE en materia de discapacidad, LGTBI+, inclusión de los gitanos y derechos de los niños se vincularán a la presente estrategia y entre sí. Además, la perspectiva interseccional siempre conformará las políticas de igualdad de género.

5. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE

Las propuestas de la Comisión para el marco financiero plurianual (en lo sucesivo, «MFP») garantizan la integración de una dimensión de género en todo el marco financiero y, más concretamente, en varios instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la UE, en particular el **Fondo Social Europeo Plus**, el **Fondo Europeo de Desarrollo Regional**, **Europa Creativa**, el **Fondo Europeo Marítimo y de Pesca**, el **Fondo de Cohesión** y el **programa InvestEU**. La financiación apoyará acciones destinadas a promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su conciliación de la vida privada y la vida profesional, invertir en instalaciones de asistencia, fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres, luchar contra la segregación por sexos de determinadas profesiones y abordar el desequilibrio en la representación de niñas y niños en algunos sectores educativos y formativos.

La propuesta de Reglamento sobre disposiciones comunes⁸⁰ contempla unas «condiciones favorables» específicas que obligan a un Estado miembro a disponer de un **marco estratégico nacional de igualdad de género** como condición previa para utilizar los fondos cuando invierta en la mejora del equilibrio de género en el mercado de trabajo, la conciliación de la vida privada y la vida profesional o las infraestructuras de atención a la infancia. Otra «condición favorable» **horizontal**, relativa a la aplicación efectiva de la **Carta de los Derechos Fundamentales**, incluye la igualdad de género como uno de sus principios clave y se aplica a todas las inversiones sujetas a dicho Reglamento.

A través del **programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores** se dispondrá de financiación específica para proyectos en beneficio de organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que lleven a cabo acciones concretas, incluidas iniciativas de prevención y lucha contra la violencia de género. Debe prestarse especial atención a las mujeres y las niñas en el ámbito del asilo y la migración. A través del **Fondo de Asilo y Migración**, la Comisión animará a los Estados miembros a favorecer acciones que apoyen las necesidades específicas de las mujeres en el procedimiento de asilo, así como actuaciones que apoyen la integración de las mujeres en la sociedad de acogida. Además, el Fondo permitirá intensificar la protección de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres que han sido víctimas de violencia de género en contextos de asilo y migración.

En el ámbito de la investigación y la innovación, la Comisión introducirá nuevas medidas para reforzar la igualdad de género en **Horizonte Europa**, como, por ejemplo, la posibilidad de exigir un **plan de igualdad de género a los solicitantes** y una iniciativa para aumentar el número de empresas emergentes dirigidas por mujeres. También se pondrán a disposición fondos para la investigación interseccional y sobre género.

Habrán también oportunidades de financiación para aumentar los conocimientos empresariales de las mujeres y su participación en la toma de decisiones, así como para invertir en el desarrollo de servicios básicos en las zonas rurales en el marco de la **política agrícola común**. Con objeto de empoderar a las

⁸⁰ COM(2018) 375 final.

mujeres, está prevista una nueva convocatoria destinada a las mujeres en la «economía azul»⁸¹, en el marco del próximo **Fondo Europeo Marítimo y de Pesca** para el período 2021-2027.

Una Estrategia de Inclusión y Diversidad para el futuro **programa Erasmus+** proporcionará orientación sobre la manera en que el programa puede ayudar a atajar las desigualdades de género en todos los ámbitos de la educación y la formación, la juventud y el deporte.

Las orientaciones de la Comisión en materia de **contratación pública socialmente responsable** lucharán contra la discriminación y fomentarán la igualdad de género en las licitaciones públicas.

En consonancia con los reiterados llamamientos realizados por varios Estados miembros y el Parlamento Europeo⁸², **la Comisión estudiará el impacto de género de sus actividades y la manera de medir los gastos relacionados con la igualdad de género a nivel de programa** en el MFP 2021-2027. El resultado de la auditoría recientemente iniciada por el Tribunal de Cuentas Europeo sobre **la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE** a fin de promover la igualdad contribuirá a este proceso. Esto mejorará la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario de la Comisión, y de este modo aumentará aún más la contribución a los objetivos de igualdad de género que se realiza mediante la formulación de políticas y la asignación de recursos.

6. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo

La desigualdad entre hombres y mujeres es un problema universal. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son un objetivo fundamental de la acción exterior de la UE. Es importante que las acciones internas y externas de la UE en este ámbito sean coherentes y se refuercen mutuamente. La UE promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus asociaciones internacionales, los diálogos políticos y sobre derechos humanos con terceros países, su política comercial, así como en las políticas de vecindad y de ampliación de la UE, en particular en el contexto de las negociaciones de adhesión y el proceso de estabilización y asociación. Además, las acciones relacionadas con el género se incluyen en las acciones de la UE en situaciones de fragilidad, conflicto y emergencia.

El **Plan de acción para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las relaciones exteriores 2016-2020 (PAG II)**⁸³ se centra en poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, fomentar el empoderamiento económico y social de las mujeres y garantizar el cumplimiento de sus derechos humanos, políticos y civiles. Como continuación de los logros y las enseñanzas extraídas, **el PAG III se pondrá en marcha en 2020** con un planteamiento global, y será coherente con las prioridades de esta estrategia mediante la integración de todos sus elementos pertinentes en la acción exterior de la UE.

La UE seguirá apoyando los derechos humanos de las mujeres y a los defensores de tales derechos, la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como los esfuerzos por frenar la violencia sexual y de género en todo el mundo, en particular en situaciones de fragilidad, conflicto y emergencia. La UE ha puesto en marcha la **Iniciativa Spotlight**, un programa conjunto de la UE y las Naciones Unidas a escala mundial, con una asignación global de la UE de 500 millones EUR para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. En 2020, la UE iniciará la **campaña #WithHer**, diseñada para cuestionar los dañinos estereotipos y normas de género, que perpetúan la violencia contra las mujeres en todo el mundo. La UE adoptará el **Plan de Acción de la**

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

UE para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024) en 2020. La UE también seguirá aplicando el **planteamiento estratégico y el Plan de Acción de la UE sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad 2019-2024**⁸⁴.

La Comisión seguirá promoviendo activamente la igualdad de género a través de su **política comercial**, en particular mediante su compromiso activo con respecto a esta cuestión en la Organización Mundial del Comercio. Seguirá recopilando datos desglosados por género, a fin de garantizar que los aspectos del género relacionados con el comercio se aborden adecuadamente en los acuerdos comerciales y que se tenga en cuenta el impacto de género en las iniciativas comerciales.

En los países socios, la UE utilizará el **Plan de Inversiones Exteriores** para promover el espíritu empresarial de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo. Por ejemplo, el objetivo del Mecanismo de Inclusión Financiera de las Mujeres es movilizar, por sí solo, 100 millones EUR para el acceso de las mujeres a la financiación. La **Estrategia de la UE para África** en 2020 también se centrará en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En las políticas exteriores de la UE, la integración de la perspectiva de género se utiliza en el proceso presupuestario mediante el compromiso de garantizar que el 85 % de todos los nuevos programas contribuya a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres⁸⁵.

⁸⁴ El planteamiento estratégico de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad se encuentra adjunto a las Conclusiones del Consejo de Asuntos Exteriores sobre las mujeres, la paz y la seguridad adoptadas el 10 de diciembre de 2018 (documento del Consejo 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>,

y el Plan de Acción de la UE sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad 2019-2024, de 4 de julio de 2019, EEAS(2019) 747,

https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

⁸⁵ La medición se lleva a cabo según el marcador de políticas de igualdad de género de la OCDE. En el caso concreto de la ayuda humanitaria, la Comisión aplica su propio marcador humanitario de género y edad.

TRABAJAR JUNTOS POR UNA EUROPA CON IGUALDAD DE GÉNERO

Lograr la igualdad de género en la Unión Europea es una responsabilidad conjunta. Este objetivo exige sumar fuerzas y actuar desde todas las instituciones de la UE, los Estados miembros y las agencias de la UE, en colaboración con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, los interlocutores sociales y el sector privado.

El **Parlamento Europeo**⁸⁶ y el **Consejo**⁸⁷ han manifestado su compromiso con la igualdad de género en varias resoluciones y conclusiones en las que se insta a la Comisión a adoptar una estrategia europea de igualdad de género y a reforzar la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.

Las instituciones de la UE y los Estados miembros deben trabajar conjuntamente para profundizar su compromiso con la sociedad civil, incluidos los movimientos y organizaciones de mujeres, las organizaciones internacionales y los gobiernos, a fin de avanzar en la igualdad de género y mantener su posición de liderazgo mundial.

La Comisión insta al Parlamento Europeo y al Consejo a que impulsen oportunamente su labor sobre las propuestas actuales y futuras que les presente. Los Estados miembros deben utilizar todos los instrumentos a su alcance, en particular las posibilidades que ofrece el apoyo financiero de la UE, y garantizar la mejora de la igualdad de género.

Las acciones clave presentadas en la presente estrategia se actualizarán y completarán periódicamente. Su aplicación será objeto de seguimiento y se informará anualmente sobre los avances. Estos informes servirán de **balance político anual de los progresos realizados**. Además de ejemplos de buenas prácticas en los Estados miembros, los informes anuales incluirán también los datos pertinentes, incluidos los de Eurostat y Eurofound, así como los indicadores para medir los progresos, basándose en el índice anual de igualdad de género de la UE del EIGE. El EIGE también proporcionará datos y resultados de investigación que contribuyan a la formulación de políticas con base empírica por parte de las instituciones de la UE y los Estados miembros.

Si trabajamos conjuntamente, en 2025 podremos haber logrado progresos efectivos en la configuración de una Europa en la que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, sean iguales, tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida y desarrollar todo su potencial, gocen de las mismas oportunidades para prosperar, y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad.

⁸⁶ Las Resoluciones recientes del Parlamento Europeo en materia de igualdad de género incluyen: Resolución [2019/2870 \(RSP\)](#) del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; Resolución [2019/2855 \(RSP\)](#) del Parlamento Europeo, de 28 de noviembre de 2019, sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul y otras medidas de lucha contra la violencia de género; Resolución [2016/2249 \(INT\)](#) del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015.

⁸⁷ Las últimas Conclusiones del Consejo en materia de igualdad de género incluyen: Conclusiones del Consejo, de 10 de diciembre de 2019, sobre las economías con igualdad de género en la UE: «Perspectivas de futuro. Balance de 25 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín»; Conclusiones del Consejo, de 24 de octubre de 2019, sobre «La economía de bienestar»; Conclusiones del Consejo, de 13 de junio de 2019, sobre «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave».