



Informe 2025 sobre la igualdad de género en la UE

Justicia y
Consumidores

COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 7.3.2025
SWD(2025) 67 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

Informe de 2025 sobre la igualdad de género en la UE



Documento elaborado por Pierre Dieumegard para [Europe-Democracy-Esperanto](#)

El propósito de este documento "provisional" es permitir que más personas en la Unión Europea tengan conocimiento de los documentos producidos por la Unión Europea (y financiados por sus impuestos).

Si no hay traducciones, los ciudadanos quedan excluidos del debate.

Este documento [solo existía en inglés](#), en un archivo pdf . A partir del archivo inicial, creamos un archivo odt, preparado por el software Libre Office, para la traducción automática a otros idiomas. Los resultados ya están disponibles [en todas las lenguas oficiales](#).

Es deseable que la administración de la UE se haga cargo de la traducción de documentos importantes. Los «documentos importantes» no son solo leyes y reglamentos, sino también la información importante necesaria para tomar decisiones con conocimiento de causa.

Con el fin de discutir juntos nuestro futuro común, y para permitir traducciones confiables, el idioma internacional Esperanto sería muy útil debido a su simplicidad, regularidad y precisión.

Contáctenos :

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:Kontakto@europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Tabla de contenidos

INTRODUCCIÓN.....	4
LIBRE DE VIOLENCIA Y ESTEROTIPO.....	6
Poner fin a la violencia de género.....	6
Ciberviolencia de género.....	11
Acoso sexual en el trabajo.....	13
Trata de seres humanos.....	14
Apoyo a las víctimas de la violencia de género.....	16
Desafiando los estereotipos de género.....	18
EVOLUCIÓN EN UNA ECONOMÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	20
Cerrar las brechas de género en el mercado laboral.....	20
Cerrar la brecha de género en la atención sanitaria.....	31
Abordar las brechas salariales y de pensiones entre hombres y mujeres.....	38
Lograr una participación equitativa en los diferentes sectores de la economía.....	41
LIDERAZGO IGUALMENTE A TRAVÉS DE LA SOCIEDAD.....	46
La mujer en la adopción de decisiones políticas.....	46
La mujer en la adopción de decisiones económicas.....	52
PRINCIPIO DE GÉNERO.....	60
Igualdad de género en los distintos ámbitos políticos de la UE.....	60
Integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE.....	72
Interseccionalidad en la aplicación de la política de igualdad de género.....	77
PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN TODO EL MUNDO.....	79
Guerra de agresión de Rusia contra Ucrania.....	79
Integración de la perspectiva de género en la acción exterior de la UE.....	81
Las asociaciones mundiales de la UE y los esfuerzos multilaterales en materia de igualdad de género.....	83
Poner fin a la violencia de género.....	85
La mujer, la paz y la seguridad.....	87
Igualdad de participación y empoderamiento económico.....	90
Conclusión.....	92
Observaciones.....	93

INTRODUCCIÓN

2024 fue un año importante para la igualdad de género en la UE. En mayo se adoptaron la primera Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, así como dos Directivas sobre el refuerzo del papel de los organismos de igualdad. El primero introdujo, entre otras cosas, definiciones a escala de la UE de una serie de delitos, en particular en relación con la ciberviolencia. La Directiva aplica, refuerza y complementa la ratificación del Convenio de Estambul por la UE en 2023. Esto es muy necesario: la encuesta a escala de la UE sobre la violencia de género, realizada por Eurostat, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y publicada en noviembre de 2024,¹ muestra que la violencia contra las mujeres sigue siendo generalizada: una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física (incluidas amenazas) o sexual en la edad adulta, una de cada seis ha sufrido violencia sexual, incluida violación, y una de cada cinco mujeres ha sufrido violencia doméstica, concretamente violencia física o sexual por parte de su pareja, un familiar u otro miembro de su hogar.

El Eurobarómetro sobre estereotipos de género² se llevó a cabo en paralelo con un Eurobarómetro flash centrado específicamente en los estereotipos de género en el contexto de la violencia contra las mujeres.³ Si bien en algunos ámbitos (como el impacto de los empleos a tiempo completo de las madres en la vida familiar y las funciones de las mujeres y los hombres) hay ligeras mejoras en comparación con los años anteriores, este no es el caso en todos los ámbitos (por ejemplo, en lo que respecta a la competencia natural para realizar tareas domésticas). Los resultados también revelan una mayor polarización de puntos de vista entre mujeres jóvenes y hombres jóvenes, y los hombres jóvenes tienden a estar más de acuerdo con los puntos de vista estereotipados.

El Eurobarómetro sobre estereotipos de género muestra que los ciudadanos de la UE están de acuerdo en que la igualdad de género es beneficiosa para la sociedad. Tres cuartas partes de los encuestados están de acuerdo en que los hombres también se beneficiarían de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, todavía hay un nivel significativo de acuerdo con las declaraciones estereotipadas. Alrededor de una cuarta parte de los encuestados piensa que no es atractivo para las mujeres expresar opiniones fuertes en público.

También hay otros signos positivos. Según el Índice de Igualdad de Género de 2024 elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género,⁴ la puntuación en materia de igualdad de género en toda la UE es de 71 sobre 100 puntos, lo que supone una mejora de 7,9 puntos desde 2010, con avances pequeños pero positivos hacia una «Unión de la Igualdad» en el último año. Al ritmo actual, por lo tanto, se necesitarían alrededor de 60 años para alcanzar la igualdad de género.

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 El Eurobarómetro especial n.º 545 sobre estereotipos de género abarcó las percepciones de la igualdad de género y los estereotipos generales sobre los roles y atributos de género y los comportamientos aceptables; percepciones de los estereotipos de género sobre la vida familiar y profesional y percepciones de los estereotipos de género en la política y en los puestos de liderazgo. [Disponible en línea](#). Nota del traductor: El enlace proporcionado es incorrecto. El original en inglés está disponible en <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; puede consultarse una traducción automática a todas las lenguas oficiales de la Unión Europea en <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 El Flash Eurobarómetro 544 abarcó los estereotipos de género en el contexto de la violencia contra las mujeres. [Disponible en línea](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

En este contexto, el informe de 2025 sobre la igualdad de género en la UE hace balance de las principales iniciativas desde marzo de 2024 hasta febrero de 2025 para avanzar en la igualdad de género en los ámbitos clave de la Estrategia para la Igualdad de Género,⁵ a saber:

- poner fin a la violencia de género y desafiar los estereotipos;
 - próspera en una economía con igualdad de género;
 - liderando por igual en todos los ámbitos de la sociedad;
 - integración de la perspectiva de género y financiación; y
- promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

El informe se centra en las acciones clave y los logros de las instituciones de la UE y los Estados miembros en este ámbito durante el año pasado. También ofrece ejemplos alentadores de iniciativas nacionales en materia de igualdad de género y de proyectos financiados por la UE destinados a la igualdad de género (en recuadros).

Esta edición del informe es la quinta que abarca la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025. En su mayoría, recuerda el último año de la primera Comisión encabezada por la presidenta Von der Leyen, aunque también abarca los primeros meses de su segundo mandato, que comenzó el 1 de diciembre de 2024, con un nuevo colegio de comisarios, incluida una comisaria de Igualdad, la Sra. Lahbib.

El 5 de marzo de 2025, la Comisión tiene previsto adoptar una hoja de ruta para los derechos de las mujeres, un resultado clave de las orientaciones políticas de la presidenta Von der Leyen. La hoja de ruta establecerá los principios clave de igualdad de género para los próximos años. Ayudará a enmarcar el trabajo para una nueva Estrategia para la Igualdad de Género y servirá de brújula hacia una mayor igualdad de género en la UE. Los progresos realizados se reflejarán en las futuras ediciones del Informe sobre la igualdad entre los géneros. Una nueva Estrategia para la Igualdad de Género después de 2025 presentará las acciones, medidas e iniciativas concretas que la UE se propone emprender en los próximos años. Tanto la hoja de ruta como la estrategia serán la oportunidad de mantener el impulso en los cambios políticos aún muy necesarios que eventualmente permitirán que la visión a largo plazo para la plena igualdad de género establecida en la hoja de ruta se convierta en una realidad.

5 Véase también el Portal de Seguimiento de la Estrategia para la Igualdad de Género, que proporciona datos fácilmente disponibles sobre la situación relativa a la consecución de los objetivos políticos de la Estrategia para la Igualdad de Género, identifica los puntos fuertes y las oportunidades y sigue la evolución a lo largo del tiempo: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Además, véase el seguimiento regional de la igualdad de género desarrollado por el CCI en cooperación con la DG REGIO, que incluye un índice de logros femeninos (FemAI) y un índice de desventajas femeninas (FemDI).

LIBRE DE VIOLENCIA Y ESTEROTIPO

La violencia de género sigue siendo uno de los mayores retos de nuestra sociedad. Los casos horripilantes siguen ocupando los titulares y tienen una profunda resonancia en toda Europa. Son un claro recordatorio de que la violencia de género está profundamente arraigada y perpetúa la desigualdad de género. Tiene un profundo impacto físico, psicológico y económico en las víctimas, lo que dificulta su capacidad para participar plenamente en la sociedad. Esta es la razón por la que poner fin a la violencia de género es uno de los pilares de la estrategia de igualdad de género 2020-2025. En 2024, la Comisión siguió abordando esta cuestión.

Poner fin a la violencia de género

El 7 de mayo de 2024 se adoptó la Directiva relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.⁶ Entró en vigor el 14 de junio de 2024, y los Estados miembros tienen hasta el 14 de junio de 2027 para transponerlo a la legislación y las políticas nacionales. La Comisión colaborará estrechamente con los Estados miembros para garantizar una transposición oportuna y completa. La Directiva constituye un hito: es el primer instrumento jurídico global a escala de la UE que aborda la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

La Directiva tiene un doble objetivo: su objetivo es salvaguardar mejor los derechos de las víctimas de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en toda la UE, y reducir la prevalencia de dicha violencia a largo plazo. Tipifica como delito la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y las formas más comunes de ciberviolencia (compartición no consentida de material íntimo o manipulado, ciberacoso, ciberacoso e incitación cibernética a la incitación al odio por motivos de género). También proporciona medidas específicas de protección, apoyo y acceso a la justicia para las víctimas de cualquier forma de violencia contra las mujeres y violencia doméstica cuando esté tipificada como delito en el Derecho nacional o de la UE. Por último, exige a los Estados miembros que adopten medidas preventivas, incluidas medidas específicas para prevenir la violación y promover el papel central del consentimiento en las relaciones sexuales.

La Directiva se basa en el Convenio de Estambul, que incorpora al Derecho de la UE disposiciones en el ámbito de la cooperación judicial en materia penal. La adhesión de la UE a la Convención envió un poderoso mensaje al mundo de que la UE es firme en su compromiso de poner fin a la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. La Comisión ha sido nombrada organismo de coordinación de la UE en virtud del Convenio, lo que significa que es responsable de la coordinación, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y medidas para prevenir y combatir todas las formas de violencia cubiertas por el Convenio.

En 2024, la Comisión adoptó varias medidas importantes para defender y aplicar las normas ambiciosas y exhaustivas establecidas por la Convención. En mayo y diciembre de 2024, la Comisión participó en las reuniones semestrales del Comité de las Partes en el Convenio de Estambul. Durante las reuniones, la UE participó en la adopción de recomendaciones y conclusiones dirigidas a los Estados partes sobre su aplicación del Convenio sobre la base de los informes del GREVIO,⁷ el órgano de expertos independientes encargado de supervisar la aplicación del Convenio por sus Partes.

6 Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (DO L 2024/1385 de 24.5.24).

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

En enero de 2025, el GREVIO puso en marcha su procedimiento de evaluación de referencia de la aplicación del Convenio por parte de la UE. La UE debe presentar un informe oficial sobre las medidas legislativas y de otro tipo adoptadas para dar efecto a las disposiciones del Convenio sobre la base de un cuestionario.⁸ Esto irá seguido de una visita de evaluación en mayo/junio de 2026, a partir de la cual el GREVIO publicará un informe sobre las medidas adoptadas por la UE para aplicar el Convenio. Se ha pedido a la Comisión, como organismo de coordinación de la Unión, responsable del cumplimiento de las obligaciones de información en virtud del mecanismo de seguimiento del Convenio, que distribuya el cuestionario a las instituciones, órganos y organismos, coordinando sus respuestas y presentando una versión consolidada del informe de la UE al GREVIO a más tardar el 28 de noviembre de 2025.

En 2024, Letonia dio un gran paso adelante en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica al convertirse en la 39.ª Parte en el Convenio de Estambul, que entró en vigor para Letonia el 1 de mayo de 2024.⁹ Además, Letonia elaboró su primer Plan Nacional de Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica para 2024-2029. El plan tiene cuatro direcciones de acción: 1) prevenir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; 2) proporcionar y mejorar las medidas de apoyo a las víctimas de la violencia; 3) reforzar la responsabilidad de los autores y prestar servicios de rehabilitación para reducir los comportamientos violentos; 4) establecer una política unificada y coordinada para combatir y prevenir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

En 2024, la Comisión organizó dos reuniones de la red de la UE sobre prevención de la violencia de género y la violencia doméstica, en abril y noviembre. La reunión de abril se centró en «Involucrar a los jóvenes, en particular a los jóvenes de ambos sexos: El papel de la educación y los medios digitales». Los participantes de los Estados miembros de la UE aportaron sus conocimientos especializados para abordar los retos asociados a la prevención de la violencia de género y la violencia doméstica y compartieron las mejores prácticas nacionales en el ámbito de la educación. Los debates se centraron en la educación formal e informal, la educación digital y campañas de comunicación seleccionadas de varios países. La reunión de noviembre se centró en «Imágenes íntimas no consensuadas (NCII) e incitación al odio cibernético sobre la base del género: cuestiones de prevención tras la entrada en vigor de la Directiva sobre la violencia contra las mujeres (Directiva sobre la violencia contra las mujeres)». Los Estados miembros de la UE compartieron las mejores prácticas nacionales en el ámbito de la prevención del abuso de las NCII basadas en el género y la incitación al odio cibernético. Los debates se centraron en las medidas preventivas contra el abuso de la NCII y la incitación al odio cibernético, en la participación de las plataformas en línea y los medios de comunicación, y en una serie de campañas seleccionadas sugeridas por los participantes.

Otro resultado clave en 2024 fue la publicación de los datos de la encuesta de la UE sobre la violencia de género (EU-GBV)¹⁰ para todos los países de la UE. Eurostat coordinó la recogida de datos en dieciocho países de la UE, donde las autoridades estadísticas nacionales llevaron a cabo la encuesta. Italia compartió datos comparables para los principales indicadores basados en su encuesta nacional. En ocho países de la UE, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) coordinaron la recopilación de datos de conformidad con las directrices de la encuesta UE-VBG. El 25 de noviembre de 2024, Eurostat, la FRA y el EIGE publicaron datos a escala de la UE, incluida una publicación conjunta.

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Hasta la fecha, todos los Estados miembros de la UE han firmado el Convenio de Estambul, y todos menos cinco lo han ratificado.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

El informe presenta los principales resultados de la encuesta de la UE sobre la violencia de género basada en datos de los 27 Estados miembros.¹¹ En toda la UE, se entrevistó a 114 023 mujeres sobre sus experiencias.¹² El informe se centra en la prevalencia de diversas formas de violencia contra las mujeres en la UE. La encuesta de la UE sobre la violencia de género también recoge datos específicos sobre las experiencias de violencia de las mujeres, en particular sobre las consecuencias de la violencia y los contactos con diferentes servicios que prestan asistencia a las víctimas, como supervivientes de la violencia. Los principales resultados de la encuesta muestran que una de cada tres mujeres de la UE ha sufrido violencia física o sexual o amenazas en su edad adulta. Una de cada seis mujeres de la UE ha sufrido violencia sexual en su edad adulta. Cuando se trata de violencia doméstica, el hogar a menudo no es un lugar seguro para muchas mujeres, ya que 1 de cada 5 ha enfrentado violencia física o sexual por parte de una pareja íntima, un pariente u otro miembro de su hogar. Uno de los principales problemas identificados en la encuesta es la no denuncia de la violencia: aunque la mayoría de las mujeres que han sufrido violencia han hablado con una persona cercana a ellas al respecto, solo una de cada cinco se ha puesto en contacto con un proveedor de asistencia sanitaria o de servicios sociales, y solo una de cada ocho ha denunciado el incidente a la policía.¹³

En 2024, la Comisión siguió proporcionando financiación específica para proyectos en beneficio de organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que ejecutan acciones específicas, incluida la prevención y la lucha contra la violencia de género, en el marco del Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (CERV).

En el marco de la convocatoria de propuestas del CERV Daphne de 2024 (sobre prevención y lucha contra la violencia de género y la violencia contra los niños), se presentó¹⁴ un número récord de 498 propuestas, que abarcan las cuatro prioridades de la convocatoria: i) acciones transnacionales a gran escala y a largo plazo para hacer frente a la violencia de género; ii) acciones para la protección y el apoyo a las víctimas y supervivientes de la violencia de género; iii) acciones para la prevención de la violencia de género en el ámbito doméstico, en las relaciones íntimas y en línea, incluso mediante acciones específicas con los autores; y iv) acciones específicas que hagan que los sistemas integrados de protección de la infancia funcionen en la práctica. Tras la evaluación de las propuestas, se seleccionaron 30 propuestas con un presupuesto total de 24,5 millones EUR.

Las iniciativas específicas se centran en el abuso sexual de menores, un delito atroz que afecta profundamente a la seguridad y el bienestar de los niños. Se lleva a cabo tanto fuera de línea como en línea, lo que lleva a un trauma físico, mental y emocional y, a menudo, resulta en consecuencias de por vida. Si bien la ASAC afecta tanto a las niñas como a los niños, tiene una clara dimensión de género. Según las estimaciones mundiales de UNICEF, 1 de cada 5 niñas y 1 de cada 7 niños sufren algún tipo de violencia sexual antes de cumplir los 18 años.¹⁵ Las niñas siguen siendo las principales víctimas de abuso sexual infantil en línea. En 2023, el 97 % de las denuncias en línea de material de abuso sexual de menores en línea tramitado por la Fundación Internet Watch solo mostraban el abuso sexual de niñas.¹⁶ Con respecto a los delincuentes, aunque los datos de

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), Encuesta de la UE sobre la violencia de género: resultados clave. Experiencia de las mujeres en la EU-27, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. [Disponible en línea.](#)

12 La encuesta representa a mujeres de entre 18 y 74 años en la UE.

13 Una selección de estos indicadores se mostrará en el Seguimiento de la Estrategia para la Igualdad de Género <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programaParte=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

prevalencia son escasos, algunos estudios indican que alrededor del 3 % de la población masculina podría tener un trastorno pedófilo.¹⁷

La estrategia de la UE para una lucha más eficaz contra el abuso sexual de menores¹⁸ es el marco de referencia clave para las acciones de la UE en este ámbito durante el período 2020-2025. La Estrategia incluye ocho iniciativas, legislativas y no legislativas, para establecer un marco jurídico sólido y facilitar un enfoque coordinado entre los numerosos agentes que participan en la protección y el apoyo a los niños, que abarca la prevención, la asistencia a las víctimas y las investigaciones y los enjuiciamientos.

En este marco, las negociaciones avanzaron a lo largo de 2024 sobre la propuesta de Reglamento de la Comisión para prevenir y combatir el abuso sexual de menores. El 6 de febrero de 2024, la Comisión también propuso una refundición de la Directiva 2011/93/UE¹⁹ para reforzar el Derecho penal en materia de abuso sexual y explotación sexual de menores. Las normas revisadas amplían las definiciones de los delitos, introduciendo penas más elevadas y requisitos más específicos para la prevención y la asistencia a las víctimas.

Además, en consonancia con la estrategia de la UE, el Reglamento interino, que entró en vigor el 2 de agosto de 2021, permite a los prestadores de servicios continuar sus prácticas voluntarias para detectar y denunciar el abuso sexual de menores en línea y eliminar el material de abuso sexual de menores. En febrero de 2024, los legisladores acordaron prorrogar las normas provisionales hasta el 3 de abril de 2026.²⁰

Se siguió trabajando en la creación de la red de prevención del abuso sexual de menores (CSAPN),²¹ que reunirá a investigadores, profesionales de primera línea y otras partes interesadas que trabajan sobre el terreno. El objetivo de la CSAPN será ayudar a los Estados miembros de la UE a establecer medidas de prevención utilizables, rigurosamente evaluadas y eficaces, y facilitar el intercambio de mejores prácticas para ayudar a reducir la prevalencia del abuso sexual de menores en la UE.

La Comisión siguió participando en la cooperación multilateral para prevenir y combatir el abuso sexual de menores, por ejemplo, apoyando la Alianza Mundial «Protegemos» contra el abuso sexual de menores en línea,²² promoviendo el compromiso con los proveedores de servicios en línea a través del Foro de Internet de la UE (EUIF)²³ y prosiguiendo la cooperación operativa con las fuerzas y cuerpos de seguridad a través de la Plataforma Multidisciplinaria Europea contra las Amenazas Delictivas (EMPACT) de Europol.²⁴

Varios proyectos financiados en el marco del Fondo de Seguridad Interior y Horizonte Europa apoyaron la aplicación de la Estrategia de la UE para una lucha más eficaz contra el abuso sexual de menores. Los proyectos abarcaron una amplia gama de actividades, que iban desde el desarrollo de instrumentos para la aplicación de la ley hasta la sensibilización de los niños y los jóvenes, la asistencia a las víctimas y los supervivientes y los programas de prevención de los autores.

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

Los días 13 y 14 de junio de 2024, Letonia y Portugal organizaron conjuntamente un seminario de aprendizaje mutuo en Riga sobre el tema «Desafíos para el cambio: trabajar con los autores de la violencia de género y la violencia doméstica», a la que asistieron otros catorce Estados miembros y representantes de la Comisión, el EIGE y la Red Europea para el Trabajo con los Perpetradores de la Violencia Doméstica. Abordó cuestiones como la accesibilidad y el diseño de servicios para los autores de violencia de género y violencia doméstica, cómo incorporar aspectos de igualdad de género en estos servicios y cómo evaluarlos.²⁵

Uno de los proyectos financiados con éxito en el marco del capítulo DAPHNE en 2021 es XAJI: Red de Jóvenes Activos por la Igualdad: promover el papel de los jóvenes y los hombres modelo para la prevención de la violencia contra las mujeres y la igualdad de género. Se ejecutó del 1 de junio de 2022 al 30 de junio de 2024 y llevó a cabo actividades de formación, desarrollo de capacidades y sensibilización para los jóvenes, incluidos los adolescentes (de entre 12 y 15 años), con el fin de prevenir la violencia y ayudar a detectar patrones abusivos y promover actitudes igualitarias e igualitarias de género y modelos relacionales. El proyecto capacitó a casi 200 adolescentes, el 40 % de los cuales eran niños, en 10 escuelas de España (Cataluña) y Portugal. Tras la implementación del proyecto, las escuelas se comprometieron a extender la capacitación al próximo año escolar (2024/2025), y los profesionales escolares de otras escuelas expresaron su disposición a invitar al equipo del proyecto XAJI a recibir capacitación sobre los temas abordados por el proyecto.

Croacia modificó su Código Penal (Boletín Oficial, 36/24)²⁶ para definir la violencia de género como «la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer y las formas de violencia que afectan desproporcionadamente a las mujeres». Las enmiendas también introdujeron un nuevo delito grave: «asesinato grave de una mujer» (feminicidio). Para determinar si un caso cae bajo el delito de feminicidio, las autoridades croatas evaluarán si la víctima ha sido herida intencionalmente debido a su género. Además, se ha añadido el «asesinato grave de una mujer» al catálogo de delitos graves sin prescripción.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

En el Premio Capitales Europeas de la Inclusión y la Diversidad 2024, las ciudades de Eslovenia, España y Suecia fueron las ganadoras de un premio específico dedicado a las autoridades que permiten ciudades y regiones seguras para las mujeres en toda su diversidad, abordando la violencia contra las mujeres. El Premio de Oro fue para la ciudad de Liubliana, Eslovenia, por apoyar los esfuerzos de solidaridad, en colaboración con la sociedad civil, para establecer un sistema de apoyo integral que aborde la violencia contra las mujeres. El Premio de Plata fue para la ciudad de Miranda de Ebro, España, por reunir a responsables políticos, educadores, servicios sociales y la sociedad civil junto con la participación activa de las mujeres afectadas, por ejemplo, a través de una iniciativa en la que participan las autoridades policiales y los servicios sociales para proporcionar refugio seguro y alojamiento de emergencia a las víctimas. El Premio de Bronce fue para el municipio de Växjö, Suecia, por su planificación estratégica en la financiación, el apoyo y la sensibilización, así como por su departamento dedicado a abordar la violencia contra las mujeres.²⁷

En Chequia, en enero de 2025²⁸ entró en vigor una enmienda al Código Penal (Ley n.º 40/2009 Rec.) que redefine el delito de violación y refuerza la protección jurídica de las víctimas de violencia doméstica y de género. Con arreglo a la nueva definición, cualquier caso de relaciones sexuales sin el consentimiento de la víctima se considerará violación; el uso de la fuerza física ya no es necesario. Situaciones en las que la víctima «se congela» será reconocida explícitamente como violación. El proyecto de ley encontró el apoyo tanto de los partidos del gobierno como de la oposición.

En el segundo semestre de 2023, el Ministerio de Trabajo y Política Social de Bulgaria, con la asistencia de los coordinadores para la igualdad entre mujeres y hombres a nivel de distrito, elaboró un compendio de prácticas locales para la prevención de diversas formas de violencia y el apoyo a las víctimas. El compendio recoge las políticas locales y las medidas e iniciativas implementadas, compartidas por 21 administraciones de distrito, al tiempo que pone de relieve las buenas prácticas establecidas. El objetivo es difundir la riqueza de la experiencia local, fortalecer los intercambios y ayudar a repensar las políticas existentes y crear otras nuevas.²⁹

Ciberviolencia de género

La ciberviolencia de género sigue dominando la vida de demasiadas mujeres y niñas en toda la UE. La Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025³⁰ reconoce que la violencia en línea contra las mujeres se ha generalizado, con consecuencias específicas y viciosas para la salud mental y psíquica de las mujeres. Esto es inaceptable y constituye un obstáculo para la participación de las mujeres en la vida pública y, por tanto, también una amenaza para la democracia. Desde que se presentó la estrategia, el tema de la ciberviolencia de género se ha vuelto aún más frecuente.

La adopción de la Directiva relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica³¹ ha supuesto un hito importante en la lucha contra la ciberviolencia de género.

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://mzp.gov.cz/web/mzp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslnne-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM(2020) 152 final.

31 Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (DO L 2024/1385 de 24.5.2024).

Proporciona definiciones uniformes de Derecho penal de las formas más comunes de ciberviolencia, exige a los Estados miembros que garanticen la retirada de determinados contenidos en línea tipificados como delito en virtud de la Directiva y la prestación de servicios de apoyo especializados a las víctimas de cibercriminales. La Directiva también fomenta la cooperación autorreguladora entre plataformas, en particular mediante el establecimiento de códigos de conducta.

Además, la Ley de Servicios Digitales³² es un Reglamento crucial de la UE en relación con las plataformas en línea y los riesgos conexos, incluida la difusión de contenidos discriminatorios, por ejemplo, la difusión de contenidos ciberviolentos de género en las plataformas en línea.

Las mujeres, en particular las que se enfrentan a múltiples formas de discriminación, también en la vida pública, son objeto desproporcionadamente de diferentes tipos de ciberviolencia de género,³³ como el acoso en línea, el acecho, el doxing, el intercambio no consentido de imágenes íntimas y el uso de imágenes falsas profundas diseñadas para dañarlas y desacreditarlas. En el marco de la evaluación de riesgos de la Ley de Servicios Digitales, las plataformas en línea de muy gran tamaño y los motores de búsqueda están obligados a identificar, evaluar y mitigar eficazmente los riesgos sistémicos, incluida la difusión de contenidos violentos de género, derivados del diseño, el funcionamiento o el uso de sus servicios, así como del posible uso indebido por parte de los usuarios. Dichas medidas de mitigación deben ser razonables, proporcionadas, eficaces y adaptadas a los riesgos sistémicos específicos, a fin de mitigar los daños físicos, sexuales, psicológicos, sociales, políticos o económicos.

En virtud de la Ley de Servicios Digitales, las plataformas en línea están obligadas a publicar informes de transparencia que contengan información sobre sus prácticas de moderación de contenidos. Refiriéndose a la Directiva de la UE sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, el acto de ejecución establece categorías para la notificación de las decisiones de moderación de contenidos que afectan a las mujeres y las niñas. Estos incluyen el ciberacoso y la intimidación, el ciberacoso y el ciberacoso, la desinformación de género, la incitación ilegal a la violencia y el odio, el intercambio no consentido de material íntimo, incluida la tecnología deepfake o similar.³⁴ Los proveedores deben publicar los primeros informes armonizados a principios de 2026. Además, la Ley de Servicios Digitales obliga a los proveedores a conceder acceso a los datos para la investigación sobre la detección, identificación y comprensión de los riesgos sistémicos en la UE y sobre la adecuación, eficiencia e impacto de las medidas de mitigación de riesgos adoptadas por los proveedores.

Para proteger la seguridad de las mujeres en línea, la Comisión está facilitando el desarrollo de un nuevo marco para la cooperación entre plataformas de internet, como uno de los últimos resultados anunciados en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

32 Reglamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, relativo a un mercado único de servicios digitales y por el que se modifica la Directiva 2000/31/CE (Ley de Servicios Digitales) (Texto pertinente a efectos del EEE) (DO L 277 de 27.10.2022, p. 1).

33 Hicks, J. (2021). Evidencia mundial sobre la prevalencia y el impacto de la violencia de género en línea. K4D Helpdesk Report (en inglés). Instituto de Estudios del Desarrollo. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Reglamento de Ejecución (UE) de la Comisión, de 4 de noviembre de 2024, por el que se establecen plantillas relativas a las obligaciones de información en materia de transparencia de los prestadores de servicios intermediarios y de los prestadores de plataformas en línea en virtud del Reglamento (UE) 2022/2065 del Parlamento Europeo y del Consejo, C(2024) 7005 final y anexo del Reglamento de Ejecución (UE) C(2024) 7005 final de la Comisión.

La Ley de Inteligencia Artificial ³⁵ prohíbe los sistemas muy dañinos que pueden permitir la violencia de género. Concretamente, prohíbe las prácticas dañinas de IA que pueden utilizarse para perpetuar o facilitar la violencia contra las mujeres y las niñas, como los sistemas de IA manipuladores o explotadores para rastrear y manipular a las personas, incluidas las mujeres y las niñas, de maneras significativamente perjudiciales. Además, la ley exige requisitos de transparencia para el contenido generado sintéticamente, incluidas las falsificaciones profundas.

Por último, con la designación de cuatro plataformas de contenidos para adultos como plataformas de aprendizaje permanente, la Comisión aborda una serie de contenidos, actividades y prácticas ilícitos con una dimensión de género, como la difusión de material de abuso sexual de menores, el intercambio no consentido de material íntimo o manipulado, la trata de seres humanos y la esclavitud moderna. En 2024, la Comisión envió a tres de ellas (Pornhub, Stripchat y XVideos) solicitudes de información en el marco de la Ley de Servicios Digitales para solicitar a las empresas que facilitaran información más detallada sobre las medidas adoptadas para evaluar y mitigar diligentemente los riesgos relacionados con la protección de los menores en línea, la difusión de contenidos ilícitos y la prevención y los riesgos de la violencia de género. La Comisión también solicitó detalles sobre los mecanismos de garantía de edad adoptados por estas plataformas. Además, la Comisión está colaborando con expertos en pornografía digital para trazar el marco jurídico para la regulación de los contenidos para adultos en línea a escala de la UE y de los Estados miembros. También ofrecen una visión general de la industria pornográfica y establecen una reserva de pruebas para identificar y analizar los riesgos sistémicos y la eficacia de las medidas de mitigación conexas.

En febrero, el EIGE publicó un informe en el que proponía un marco de medición para que los Estados miembros lo utilizaran para medir la prevalencia estadística, la incidencia y los casos notificados de formas específicas de ciberviolencia contra mujeres y niñas y para notificar los datos recopilados de manera comparable. ³⁶

En 2024, en Estonia se tradujo y publicó una guía sobre ciberviolencia para profesionales que trabajan con víctimas. Proporciona un valioso apoyo y recomendaciones prácticas para ayudar de manera eficaz y sensible a las víctimas, gestionar los riesgos y ayudar a restablecer la sensación de seguridad de las víctimas. Diseñada para facilitar el trabajo de los especialistas, esta guía ofrece instrucciones concretas y mejores prácticas. Como recurso vital, ayuda a mejorar la comprensión de los profesionales sobre el impacto de la ciberviolencia y garantiza un apoyo integral para cada persona afectada.

Acoso sexual en el trabajo

Las mujeres tienen derecho a vivir y trabajar libres de violencia y acoso. Sin embargo, aunque esto es generalmente aceptado, la violencia y el acoso siguen siendo generalizados en el mundo del trabajo. Según datos recientes de la encuesta de la UE sobre la violencia de género, el 4,3 % de las mujeres que trabajan constantemente habían sufrido acoso sexual en el trabajo en los últimos doce

35 Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Ley de Inteligencia Artificial) (Texto pertinente a efectos del EEE).

36 EIGE (2025), Combating cyber violence against women and girls: Desarrollo de un marco de medición de la UE, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. [Disponible en línea](#).

meses, el 12,8 % en los últimos cinco años y el 30,8 % durante la edad adulta. Solo el 37,3 % había denunciado el episodio a un servicio de apoyo oficial o a la policía o a los funcionarios en el trabajo.

La violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo obstaculizan el empoderamiento de las mujeres, restringen su acceso al mercado laboral y perpetúan la segregación profesional por género. A menudo se basa en dinámicas de poder de género desiguales, estereotipos de género, valores patriarcales y desigualdades históricas entre hombres y mujeres.

El 25 de marzo de 2024, tras tres años y medio de negociaciones, el Consejo acordó invitar a los Estados miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.o 190) de la Organización Internacional del Trabajo.³⁷ La UE y sus Estados miembros desempeñaron un papel activo en la adopción del Convenio n.o 190 en la 108.a Conferencia Internacional del Trabajo en 2019. Hasta la fecha, doce Estados miembros de la UE han ratificado el Convenio: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal y Rumanía.

El acoso por motivos de género en el trabajo también es un problema en el ámbito de la investigación y la innovación (R&I).³⁸ Para contrarrestar este fenómeno, el subgrupo del Foro del Espacio Europeo de Investigación (EEI) «Igualdad de género inclusiva», en estrecha cooperación con la Comisión Europea, elaboró en 2024 un código de conducta de tolerancia cero para contrarrestar la violencia de género, incluido el acoso sexual, en el sistema de investigación e innovación³⁹ de la UE. El código de conducta, elaborado por el subgrupo del Foro del EEI, tiene por objeto abordar los incidentes de violencia de género en los entornos de investigación y educación superior mediante el establecimiento de un enfoque común, definiciones y una lista de principios para guiar a los Estados miembros y a otras partes interesadas e individuos, a fin de crear un entorno europeo de I+D+i libre de todas las formas de violencia de género, basado en los valores de igualdad de género e inclusión, respeto, dignidad y seguridad. Para apoyar el código de conducta y sus principios, el proyecto de Horizonte Europa GenderSAFE publicó un compromiso⁴⁰ e invitó a las partes interesadas, a los profesionales y a los estudiantes a unirse a una comunidad de práctica específica.⁴¹

Además, en 2024, en cooperación con los Estados miembros y las partes interesadas de R&I, se organizó un panel de debate «Hacia un EEI libre de violencia de género en la ciencia» durante las jornadas de investigación e innovación⁴² de Research & Innovation Days.

Trata de seres humanos

La trata de seres humanos es un delito que destruye la vida de las personas al privarlas de su dignidad, libertad y derechos fundamentales. A menudo se trata de un delito violento cometido por redes delictivas organizadas.

37 Decisión (UE) 2024/2018 del Consejo, de 25 de marzo de 2024, por la que se invita a los Estados miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.o 190), de la Organización Internacional del Trabajo (DO L 2024/1018 de 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

Uno de los principales resultados de la Estrategia de la UE de lucha contra la trata de seres humanos 2021-2025 en 2024 fue la evaluación de la Directiva de la UE contra la trata de seres humanos y la adopción de la Directiva modificada contra la trata ⁴³ de seres humanos. La Directiva modificada contra la trata de seres humanos refuerza aún más la prevención, el apoyo a las víctimas y la cooperación transfronteriza. Hace hincapié en un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género y garantice una mejor protección de las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables. La Directiva modificada incluye la explotación de la maternidad subrogada, del matrimonio forzado y de la adopción ilegal entre las formas de explotación. También hace mayor hincapié en la dimensión en línea, al considerar la explotación sexual cometida mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como una circunstancia agravante. Además, el uso consciente de los servicios prestados por las víctimas de la trata, como los servicios de prostitución, se convierte en un delito penal con el objetivo de reducir la demanda que fomenta la trata. La recopilación de datos a escala de la UE sobre la trata de seres humanos sobre la base de indicadores específicos pasa a ser obligatoria, proporcionando una visión más completa y mejorando el conocimiento sobre el fenómeno.

En el ámbito de la migración, en mayo de 2024 se publicó una ⁴⁴ convocatoria de propuestas, con un presupuesto de 6 millones EUR en el marco del Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) 2021-2027. ⁴⁵ La convocatoria tiene por objeto reforzar la asistencia, el apoyo y la integración de las víctimas nacionales de terceros países de la trata de seres humanos que son nacionales de terceros países. La convocatoria se centra en la prevención, la identificación de las víctimas, la sensibilización sobre la trata y la prestación de apoyo a las víctimas de explotación laboral y sexual, así como a las víctimas de la delincuencia forzada. Esto incluye la asistencia especializada y el apoyo a las víctimas nacionales de terceros países de la trata de seres humanos, teniendo en cuenta sus necesidades específicas, como la edad, el sexo y las consecuencias físicas y psicológicas de la forma o formas de explotación a las que han sido sometidas.

Además, en noviembre de 2023, el proyecto VANGUARD, de tres años de duración, se financió en el marco del clúster 3 de Horizonte Europa «Seguridad civil para la sociedad», con una contribución de la UE de 4,5 millones EUR. Este proyecto tiene como objetivo fortalecer la lucha contra la trata de seres humanos (THB) en el nexo de soluciones tecnológicas avanzadas, comprensión, sensibilización y capacitación, con el fin de interrumpir la cadena de trata en una etapa temprana y abordar la cultura de impunidad. En particular, VANGUARD proporcionará una imagen de inteligencia mejorada de la trata de seres humanos, con especial atención a la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, explotación laboral y delincuencia forzada.

El plan de acción operativo de la EMPACT sobre la trata de seres humanos se ⁴⁶ ha reforzado para hacer frente a los riesgos de la trata frente al número sin precedentes de personas vulnerables, en su mayoría mujeres y niños, que buscan protección en la UE debido a la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. El enfoque específico de las acciones operativas se ha mantenido en el nuevo plan de acción operativo para 2024-2025 y ahora se ha incorporado plenamente en varias acciones, por ejemplo, en materia de explotación laboral, trata de menores o seguimiento en la web.

43 Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas (DO L 2024/1712 de 24.6.2024).

44 FAMI-2024-TF2-AG-THB.

45 Reglamento (UE) 2021/1147 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2021, por el que se crea el Fondo de Asilo, Migración e Integración.

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

Apoyo a las víctimas de la violencia de género

Además de la adopción de la Directiva sobre la violencia de género en mayo de 2024, que establece medidas adaptadas de apoyo a las víctimas de la violencia de género (véase la sección «Poner fin a la violencia de género»), en 2024 se realizaron avances en la revisión de la Directiva sobre los derechos de las víctimas: el 14 de junio, el Consejo adoptó una orientación general sobre el texto ⁴⁷ y, en abril, el Parlamento aprobó su mandato para entablar negociaciones interinstitucionales. Los diálogos tripartitos comenzaron a finales de 2024. ⁴⁸La propuesta, adoptada por la Comisión el 12 de julio de 2023, tiene por objeto seguir reforzando los derechos de las víctimas de delitos en la UE, incluidos los derechos de las víctimas más vulnerables, como las víctimas de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. ⁴⁹ De este modo, pretende abordar los problemas detectados en la evaluación de la Directiva sobre los derechos de las víctimas adoptada en junio de 2022. ⁵⁰

Además, en el marco de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Víctimas ⁵¹ (2020-2025), la Comisión está trabajando en acciones no legislativas para mejorar los derechos de las víctimas de violencia de género y doméstica en la UE. Tales acciones incluyen: i) la promoción de estructuras que presten apoyo específico e integrado a las víctimas con necesidades especiales, como las víctimas de la violencia de género y la violencia doméstica; y ii) la ejecución de la campaña de la UE sobre los derechos de las víctimas, que incluye un capítulo sobre la violencia de género. ⁵² Una adición importante a la campaña es el libro *The Girl Who Kept Her Eyes Open*. Aumenta la sensibilización sobre los derechos de las víctimas de crímenes de guerra (que en su mayoría son mujeres y niños) con arreglo a las normas de la UE y anima a las personas de la UE a tener los ojos abiertos a su situación. Además, en el ámbito del clúster 3 «Seguridad civil para la sociedad» de Horizonte Europa, se financian dos proyectos, IMPROVE e ISEDA, por un total de 5,7 millones EUR de la contribución de la UE, destinados a combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica desde la prevención a través de la detección hasta el apoyo de la víctima, utilizando una combinación de enfoques tecnológicos y sociales.

El Parlamento alemán aprobó una ley ⁵³ para prevenir el «acoso callejero» por parte de los opositores al aborto en las inmediaciones de los centros de asesoramiento para mujeres embarazadas y las clínicas de aborto. La ley tiene como objetivo proteger eficazmente a las mujeres embarazadas de este tipo creciente de acoso y garantizar que puedan aprovechar libremente los servicios de asesoramiento y tener acceso a las instalaciones que realizan abortos. La ley entró en vigor el 13 de noviembre de 2024.

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/es/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/es/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

50 Documento de trabajo de los servicios de la Comisión Evaluación de la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, SWD/2022/0179 final.

51 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas (2020-2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

En julio de 2024, Austria publicó una «Estrategia de protección de la violencia para la coordinación y la cooperación centrada en el asesoramiento a las mujeres afectadas por la violencia», que se desarrolló bajo la dirección de la Dirección General de Mujeres e Igualdad en un proceso participativo en el que participaron más de 200 partes interesadas. El objetivo de la estrategia es apoyar a todas las mujeres y niñas víctimas de la violencia en una fase temprana. Además, en el sistema institucional general de protección y prevención de la violencia se establecen prioridades estratégicas en consonancia con el Convenio de Estambul, que contribuirán a reforzar los derechos de las mujeres y las niñas.⁵⁴

Desafiando los estereotipos de género

A principios de 2024, la Comisión concluyó su campaña para desafiar los estereotipos de género. La ⁵⁵ campaña #EndGenderStereotypes se dirigió a los adultos jóvenes principalmente en las redes sociales, pero también a través de personas influyentes y medios de comunicación. La campaña abordó los estereotipos de género en diferentes ámbitos de la vida, como las opciones profesionales, el reparto de responsabilidades asistenciales y la toma de decisiones. La campaña fue galardonada por Forbes Social Awards 2023. Los materiales en todas las lenguas de la UE siguen estando disponibles en el sitio web de la campaña y las partes interesadas pueden descargarlos y utilizarlos.

En 2024, la Comisión publicó dos encuestas del Eurobarómetro sobre estereotipos de género: un Eurobarómetro sobre los estereotipos de género relacionados con la violencia contra las mujeres (noviembre) y otro sobre los estereotipos de género en general (diciembre).

El 25 de noviembre de 2024, la Comisión publicó los resultados de la encuesta rápida del Eurobarómetro, que se llevó a cabo para comprender mejor las actitudes de los europeos hacia la violencia y la relativización de los comportamientos violentos o humillantes.⁵⁶ Los resultados mostraron que la mayoría de los europeos no está de acuerdo con la objetivación de las mujeres y los estereotipos sobre la violencia sexual, pero también que persisten algunos estereotipos, especialmente en algunos Estados miembros. Por ejemplo, mientras que más de 9 de cada 10 encuestados (93 %), por término medio en toda la UE, no están de acuerdo con la afirmación «un marido o novio puede tener relaciones sexuales con su esposa o novia sin su consentimiento», este porcentaje oscila entre el 85 % en Dinamarca y el 97 % en Luxemburgo y Malta. Del mismo modo, mientras que, por término medio, en toda la UE el 92 % de los encuestados considera inaceptable que un hombre abofetee ocasionalmente a su esposa o novia, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarlo inaceptable que los hombres (95 % frente al 89 %), y los porcentajes oscilan entre el 87 % en Finlandia y el 97 % en Luxemburgo.⁵⁷

Por último, en cuanto a la sensibilización y la percepción de la cuestión de la violencia contra las mujeres, aproximadamente 7 de cada 10 encuestados (71 %), por término medio, están de acuerdo en que la violencia de pareja contra las mujeres es «muy común» o «bastante común» en su país,

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> y <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie>.

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 En el caso de Lituania, el porcentaje es del 55 %, pero se excluyó del cálculo de la media como valor atípico. El resultado podría deberse a un problema de traducción con la palabra «bofetada» que no tiene una traducción precisa al lituano y podría haberse interpretado como una forma menos grave de agresión física.

mientras que solo un tercio de los encuestados (33 %) responde lo mismo sobre la violencia de pareja contra los hombres. Una vez más, existe una gran variación entre países, del 91 % en Rumanía al 44 % en Dinamarca, y por género, con un 78 % de mujeres que piensan que la violencia de pareja contra las mujeres es común en su país frente al 63 % de los hombres.

Otra ⁵⁸ encuesta especial del Eurobarómetro exploró las percepciones en torno a los estereotipos de género y la medida en que estos siguen siendo comunes entre los ciudadanos de la UE. Las preguntas estaban relacionadas con los roles de género y los comportamientos aceptables; estereotipos de género relativos a la vida familiar y profesional; y los estereotipos de género en la política y en los puestos de liderazgo. La encuesta se basó en parte en anteriores estudios especiales del Eurobarómetro sobre igualdad de género realizados en 2009⁵⁹, 2014 ⁶⁰ y 2017 sobre el tema «Igualdad ⁶¹ de género».

Los resultados muestran que algunos estereotipos de género siguen estando bastante extendidos. Más de seis de cada diez encuestados están de acuerdo en que las mujeres son más propensas a tomar decisiones basadas en sus emociones y alrededor de cuatro de cada diez están de acuerdo en que el papel más importante de un hombre es ganar dinero (42 %, -1 pp desde 2017) y que el papel más importante de una mujer es cuidar de su hogar y familia (38 %, -6 pp). Las variaciones en las percepciones entre los Estados miembros de la UE alcanzan los 64 puntos porcentuales.

La mayoría de los estereotipos en torno a las decisiones sobre la vida laboral y personal se rechazan en general, pero unas proporciones significativas siguen manteniendo puntos de vista estereotipados sobre los comportamientos socialmente deseados de las mujeres. Por ejemplo, solo algo más de la mitad (51 %, +3 puntos porcentuales desde 2009) está de acuerdo en que, si la remuneración del padre es inferior a la de la madre, es él quien debe abandonar el trabajo para cuidar de los hijos, si una familia decide que uno de los progenitores tiene que hacerlo. Las conclusiones también son mixtas en lo que respecta a las percepciones de los atributos de género en el hogar, y uno de cada cinco encuestados está de acuerdo en que, para las decisiones familiares importantes, los hombres deben tener la última palabra y las opiniones están divididas sobre si, en general, los hombres son naturalmente menos competentes que las mujeres para realizar tareas domésticas (49 % «de acuerdo» frente a 49 % «en desacuerdo»).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

EVOLUCIÓN EN UNA ECONOMÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En 2024 se observaron algunas tendencias económicas alentadoras para la igualdad de género. Los últimos datos disponibles (para 2023) mostraron que el empleo de las mujeres en la UE superó por primera vez la marca del 70 %. Esta evolución se produjo en el contexto de un aumento global de la tasa de empleo en la UE hasta el 75,3 %. Además, aunque el aumento para las mujeres fue menor que en los dos años anteriores, fue mayor que el aumento para los hombres. Esto dio lugar a la brecha de género en el empleo más baja de la última década, con 10,2 puntos porcentuales (pp) (-0,5 pp en 2023). Esta evolución es coherente con una tendencia a largo plazo desde 2009, aunque con marcadas diferencias entre los países.

Esta tendencia positiva se refleja en otros indicadores de brecha de género. Según el Informe Global sobre la Brecha de Género de 2024 de la Organización Internacional del Trabajo, ⁶² el aumento general de la participación en el mercado laboral refleja un cambio hacia una mayor proporción de trabajadoras, de edad avanzada y con un alto nivel educativo, gracias al aumento de la movilidad laboral, las políticas de guarderías subvencionadas y permisos familiares, los planes de retención de empleo y el retraso en la jubilación. Sin embargo, la OIT también señala que la falta de inversión pública y privada en el cuidado de niños y otros servicios formales de cuidado, y las actitudes desiguales de larga data hacia las actividades de cuidado en general empujan el costo económico y social de la prestación de cuidados predominantemente a las mujeres. Esto se traduce en un gran potencial sin explotar para nuestras economías, como ponen de relieve, por ejemplo, las estimaciones del EIGE que prevén una tasa de empleo del 80 % de aquí a 2050 si se producen mejoras sustanciales en materia de igualdad de género. ⁶³

Cerrar las brechas de género en el mercado laboral

En todos los Estados miembros, las tasas de empleo son más elevadas para los hombres que para las mujeres. Como pauta general, cuanto menor es la tasa de empleo de las mujeres en un país, mayor es la brecha de género en el empleo. En 2023, la tasa de empleo de los hombres se situó en el 80,4 % en la UE, mientras que la de las mujeres se situó en el 70,2 %, lo que dio lugar a una brecha de género en el empleo de 10,2 puntos porcentuales. ⁶⁴

Las tasas de empleo tanto de mujeres como de hombres han aumentado de forma constante y lenta en los últimos diez años, interrumpidas únicamente por la pandemia en 2020. Sin embargo, desde 2018, el aumento para las mujeres ha tendido a ser ligeramente superior y, por lo tanto, la brecha de género en el empleo resultante se redujo de 11,3 puntos porcentuales en 2018 y 11,0 puntos porcentuales en 2020 a 10,2 puntos porcentuales en 2023.

Las diferencias de empleo entre hombres y mujeres varían considerablemente de un país a otro y de una región a otra de la UE. Como parte de su compromiso de promover el empleo inclusivo, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales ⁶⁵ se ha fijado el objetivo de alcanzar un aumento global del empleo en la UE del 78 % de aquí a 2030, en particular esforzándose por reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo en comparación con 2019. En 2023, la tasa de

62 OIT, *Global Gender GAP report, 2024 (Informe sobre el Plan de Acción Mundial en materia de Género, 2024)*. [Disponible en línea](#).

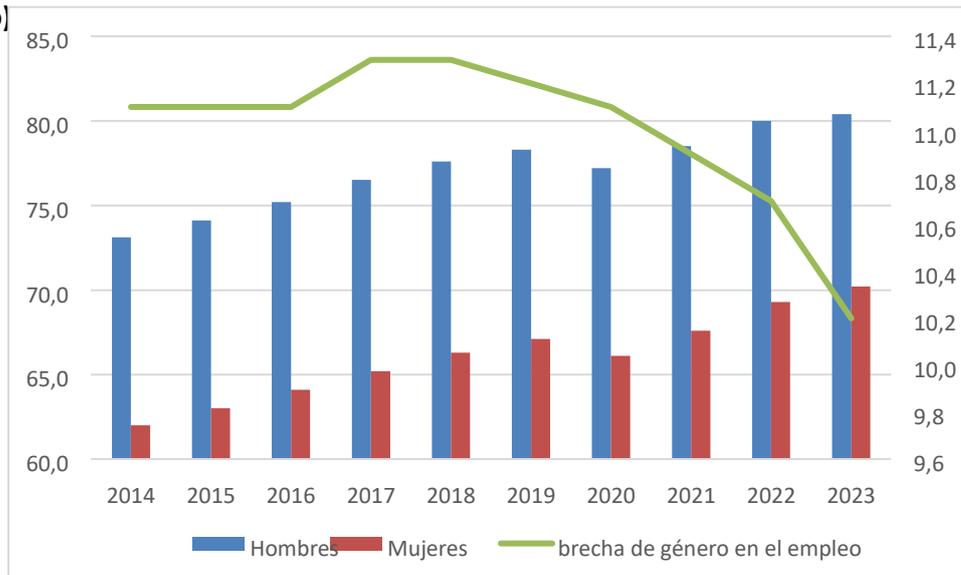
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union [«Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea»]*, documento en inglés, 2017. [Disponible en línea](#).

64 Eurostat (lfsa_organ).

65 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, COM(2021) 102 final.

empleo de las personas de entre 20 y 64 años en la UE era del 75,3 %, por lo que el objetivo para 2030 parece estar al alcance. En 2023, la brecha de género en el empleo disminuyó en -0,5 puntos porcentuales, más que en el año anterior.

Ilustración 1 Tasas de empleo entre 20 y 64 años por sexo y brecha de género en el empleo (eje derecho)

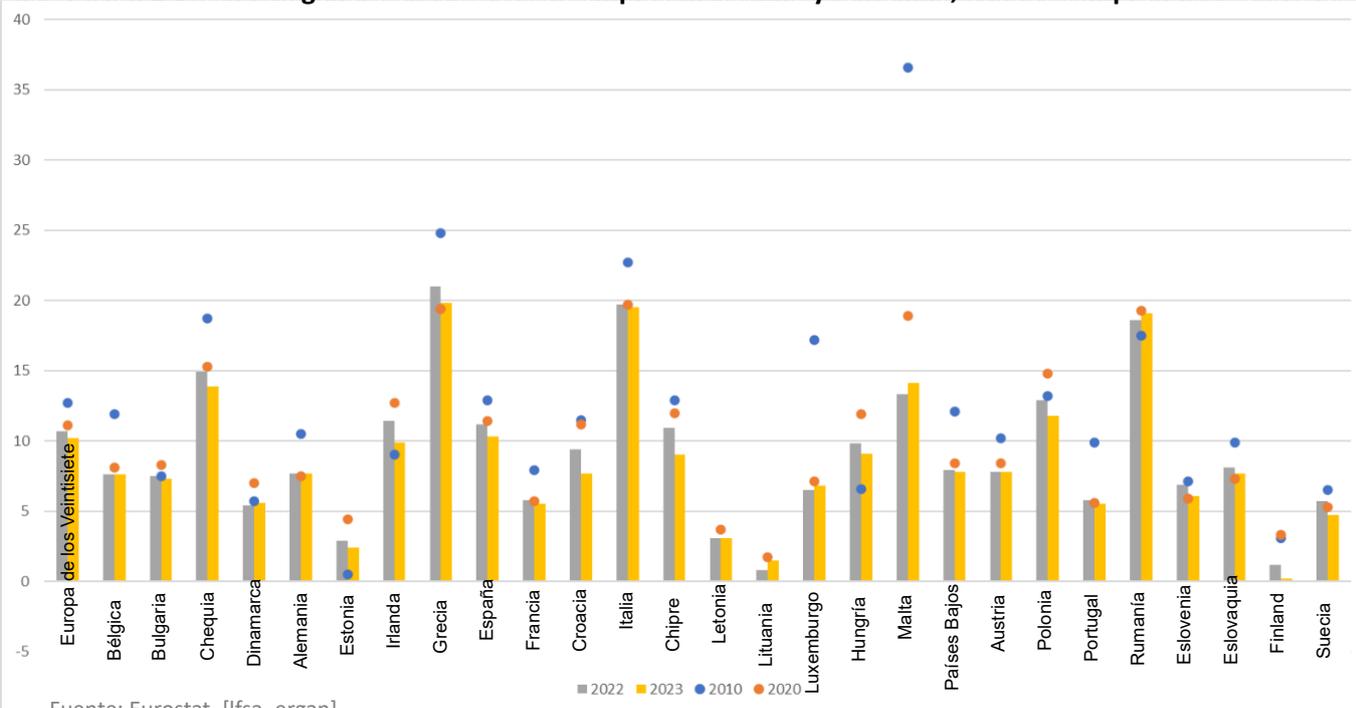


Fuente: Eurostat, [\[lfsi_emp_a\]](#)

Nota: La brecha de género se define como la diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres en puntos porcentuales.

En 2023, solo siete Estados miembros de la UE (España, Polonia, Chequia, Malta, Rumanía, Italia y Grecia) tenían mayores brechas de género en el empleo que la brecha para la UE en su conjunto. En Italia, Grecia y Rumanía, las tasas de empleo femenino fueron especialmente bajas, situándose por debajo del 60 % (56,5 %, 57,6 % y 59,1 %, respectivamente), en comparación con alrededor de las tres cuartas partes de los hombres (76,0 %, 77,4 % y 78,2 %, respectivamente).

Ilustración 2 Brecha de género en las tasas de empleo masculino y femenino, edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, 2010-2023



Fuente: Eurostat, [\[lfsa_ergan\]](#).

La reducción de la brecha de género en el empleo en la mayoría de los países desde 2010 refleja un aumento de las tasas globales de empleo, ya que el empleo masculino aumenta menos que el femenino. En Malta, el aumento para las mujeres es particularmente notable, con más de 32 puntos porcentuales en 13 años, aunque la brecha de género en el empleo sigue siendo alta. Este cambio ha sido apoyado por medidas de política para atraer a más mujeres al mercado laboral, como exenciones fiscales y pagos del seguro nacional durante años para cuidar a los niños, programas de capacitación, cuidado gratuito de los niños y transporte escolar gratuito.

Existen diferencias significativas en la brecha de género en el empleo entre las regiones de la UE, y son persistentes a lo largo del tiempo. En las regiones menos desarrolladas de la UE, la brecha de género en materia de empleo en 2022 (16 puntos porcentuales) fue aproximadamente el doble que en las regiones más desarrolladas (8 puntos porcentuales) y en las regiones en transición (9 puntos porcentuales). La diferencia era mucho mayor en los Estados miembros meridionales (15 puntos porcentuales) que en los noroccidentales (7 puntos porcentuales) y orientales (12 puntos porcentuales). Fue de más de 20 pp en todas las regiones de Grecia, el sur de Italia y las regiones orientales de Rumanía (Figura 3). La tasa de empleo de las mujeres aumentó en relación con la de los hombres en las regiones más desarrolladas y en transición entre 2013 y 2022, así como en los Estados miembros noroccidentales. Por el contrario, disminuyó en las regiones menos desarrolladas y en los países del sur, donde las tasas de empleo son más bajas y se carece de servicios de guardería asequibles y de alta calidad.⁶⁶

La brecha de género en el empleo varía mucho según el grupo de edad: entre los jóvenes de entre 15 y 24 años, la brecha sigue siendo la más baja, con 4,3 puntos porcentuales en 2023. En algunos países, incluso fue negativo, lo que significa que la tasa de empleo fue más alta entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes (Irlanda, Lituania, Dinamarca, Finlandia y Estonia). Cabe señalar, sin embargo, que existen marcadas diferencias entre países en la tasa de empleo de las mujeres de este grupo de edad, que oscila entre el 76,2 % en los Países Bajos y el 13,7 % en Rumanía. Para las personas de 20 a 24 años, aumenta a 6,3 pp y alcanza máximos para la categoría de edad 55-64 en 12,1 pp, con grandes diferencias entre los países. Esto se ve influido por el aumento de la duración media de la vida laboral⁶⁷ de los hombres en la UE: con 39,0 años de duración prevista de la vida laboral para los hombres y 34,7 años para las mujeres, la brecha de género fue de 4,3 años en 2023, en gran parte debido a que una mayor proporción de responsabilidades asistenciales informales expulsó a las mujeres del mercado laboral antes que a los hombres. Al mismo tiempo, la brecha de género en la edad efectiva de jubilación se redujo sustancialmente en la última década, y la edad efectiva de jubilación aumentó en la mayoría de los países entre 2014 y 2023 para ambos sexos. En general, la edad efectiva de jubilación de las mujeres aumentó más que la de los hombres en dieciocho países.⁶⁸ En nueve de esos países,⁶⁹ la edad efectiva de jubilación de las mujeres aumentó más de un año que la de los hombres. Siete países tienen edades de jubilación más bajas para las mujeres que para los hombres.⁷⁰

66 Véase Comisión Europea: Dirección General de Política Regional y Urbana, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Noveno informe sobre cohesión económica, social y territorial*, Durán Laguna, J. (editor), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024. [Disponible en línea](#).

67 El indicador sobre la duración de la vida laboral es una estimación del número de años que se espera que una persona, actualmente de 15 años, esté en la población activa (es decir, que esté empleada o desempleada) a lo largo de su vida. Su objetivo es proporcionar un punto de vista diferente sobre el mercado laboral, considerando todo el ciclo de vida de las personas en la fuerza laboral en lugar de estados específicos en el ciclo de vida, como el desempleo juvenil o la retirada anticipada de la fuerza laboral.

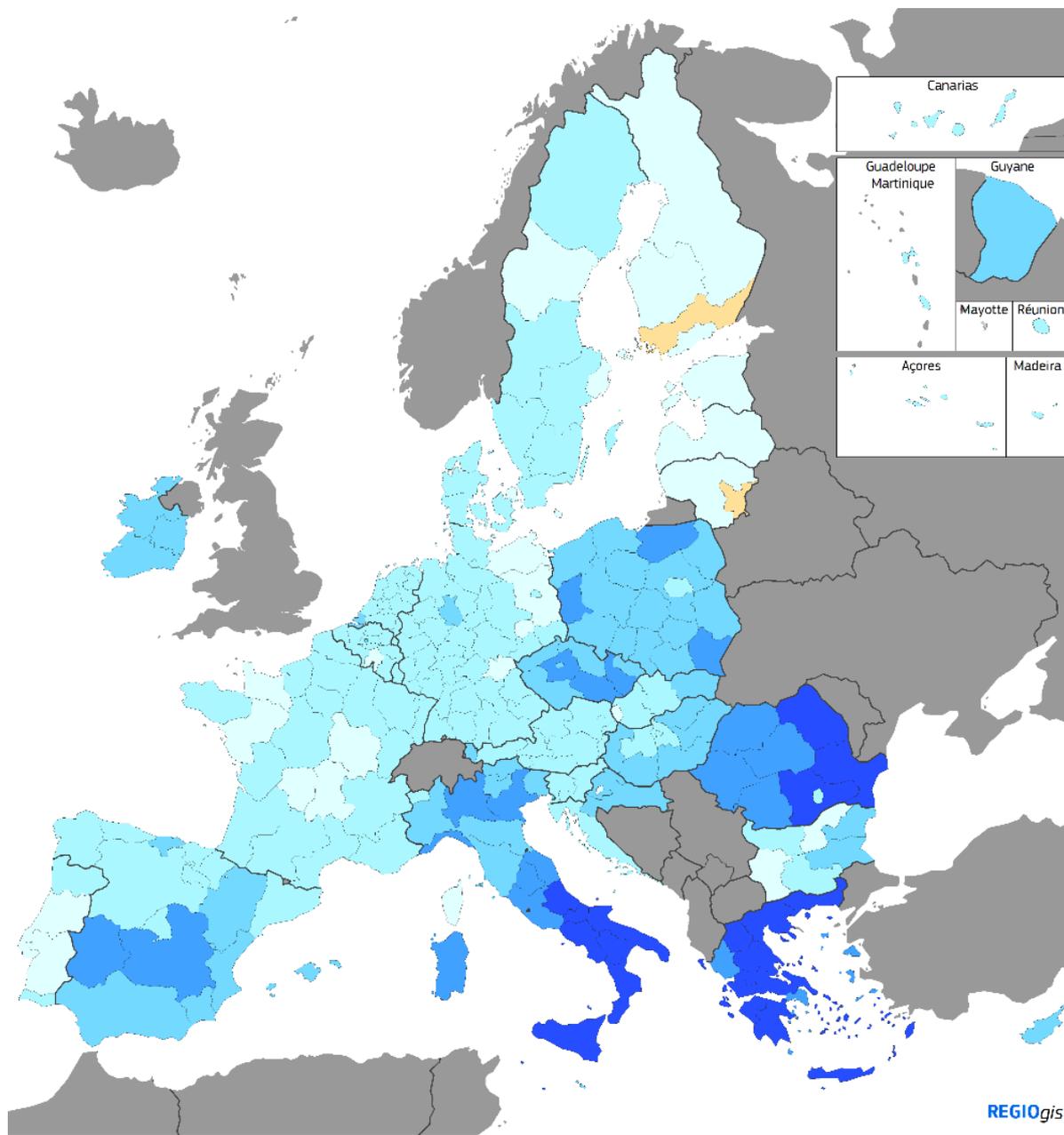
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI y SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO y SK.

Estas brechas de género son aún mayores para las personas con hijos, lo que refleja el impacto desproporcionado de la paternidad en las carreras de las mujeres. En 2023, a escala de la UE, la tasa de empleo de las mujeres con hijos de entre 25 y 54 años era del 74,9 %, frente al 91,9 % de los hombres con hijos. Así pues, la brecha de género en el empleo alcanzó 17,0 puntos porcentuales entre las personas con hijos, mientras que se situó en 4 puntos porcentuales entre las personas sin hijos.

Gráfico 3: Variación regional de la brecha de género en el empleo en la UE, 2022



Diferencia entre las tasas de empleo femenino y masculino (de 20 a 64 años), 2022

Diferencia porcentual de puntos (femenino - masculino)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

EU-27 = -10,7

Fuente: Eurostat (lfst_r_lfe2emprt)

0 500 km

Fuente: Elaboración de la DG REGIO, basada en Eurostat [lfst_r_lfe2emprt] © EuroGeographics Association for the administrative boundaries

La brecha de género en el empleo también es más amplia cuando se considera el empleo equivalente a tiempo completo (ETC), ⁷¹ ya que la proporción de trabajo a tiempo parcial es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres (27,9 % frente al 7,7 % en 2023). La brecha de género en el empleo a tiempo parcial se mantuvo estable en los últimos años (20,6 p. p. en 2021 y 20,2 p. p. en 2022). En 2023, las mayores brechas de género en el empleo a tiempo parcial se registraron en los Países Bajos (42,3 p. p.), Austria (41,8 p. p.), Alemania (36,9 p. p.) y Bélgica (27,4 p. p.).

La brecha de género en el empleo sigue siendo elevada para las mujeres migrantes. En el caso de las ciudadanas de terceros países, la tasa de empleo fue 20 puntos porcentuales inferior a la de las ciudadanas en 2023. Esta diferencia puede contrastarse con una diferencia de 5,7 puntos porcentuales para los ciudadanos varones no pertenecientes a la UE. La tasa de sobrecualificación de las mujeres migrantes siguió siendo elevada: En 2023, el 42,9 % de las ciudadanas de terceros países con educación terciaria trabajaban en ocupaciones de baja o media cualificación, frente al 36,2 % de los ciudadanos masculinos de terceros países y el 21,3 % de las ciudadanas.

En cuanto a la incidencia del trabajo a tiempo parcial, ⁷² en 2023, el 17,1 % de las personas empleadas en la UE eran trabajadores a tiempo parcial. En 2023, la tasa de crecimiento del empleo a tiempo parcial (+ 2,0 %) superó la del empleo a tiempo completo (+ 0,8 %) por primera vez en una década. Sin embargo, la proporción total de tiempo parcial está disminuyendo gradualmente.

Las razones comunicadas por los trabajadores a tiempo parcial de entre 25 y 64 años para sus disposiciones sobre el tiempo de trabajo muestran qué factores influyeron en esta elección: en el caso de las mujeres, el cuidado de adultos con discapacidad o niños es el más pertinente (29,5 % de las mujeres a tiempo parcial frente al 8,2 % de los hombres a tiempo parcial); para los hombres no está encontrando un trabajo a tiempo completo (18,1 % para las mujeres frente al 27,5 % para los hombres).

La relevancia de tener hijos se muestra como un factor en la propensión a trabajar a tiempo parcial por número de hijos de personas de 25-54 años: casi un tercio (31,8 %) de las mujeres empleadas con hijos en la UE trabajaban a tiempo parcial en 2023, frente al 5,0 % de los hombres, con los porcentajes más altos en Austria (69,2 %), los Países Bajos (67,9 %) y Alemania (65,4 %). Esta proporción es mayor que entre las mujeres sin hijos en todos los niveles educativos. Al igual que sucede con el trabajo a tiempo completo (véase el informe anual de 2023), la situación es opuesta en el caso de los hombres: la proporción de hombres a tiempo parcial con hijos fue inferior a la proporción de hombres sin hijos en todos los niveles educativos (véase el gráfico 4). En la mayoría de los países, el impacto de la paternidad se refleja tanto en la tasa de empleo femenino como en la proporción de empleo a tiempo parcial entre las mujeres, y Alemania, Austria e Italia combinan un alto impacto tanto en las tasas de empleo como en las horas de trabajo.

Estas estadísticas demuestran que, en la mayoría de los países, tener hijos afecta a las tasas de empleo de las mujeres y a su propensión a trabajar a tiempo parcial en comparación con los hombres.

Además, los sistemas fiscales nacionales pueden desalentar la participación en el mercado laboral de los segundos asalariados, que son predominantemente mujeres. Por ejemplo, la tributación conjunta reduce los incentivos de los segundos asalariados para trabajar o ampliar las horas de trabajo (por ejemplo, mediante la transición del empleo a tiempo parcial al empleo a tiempo completo). En 2023, las «trampas de inactividad» más elevadas (en las que la retirada de impuestos

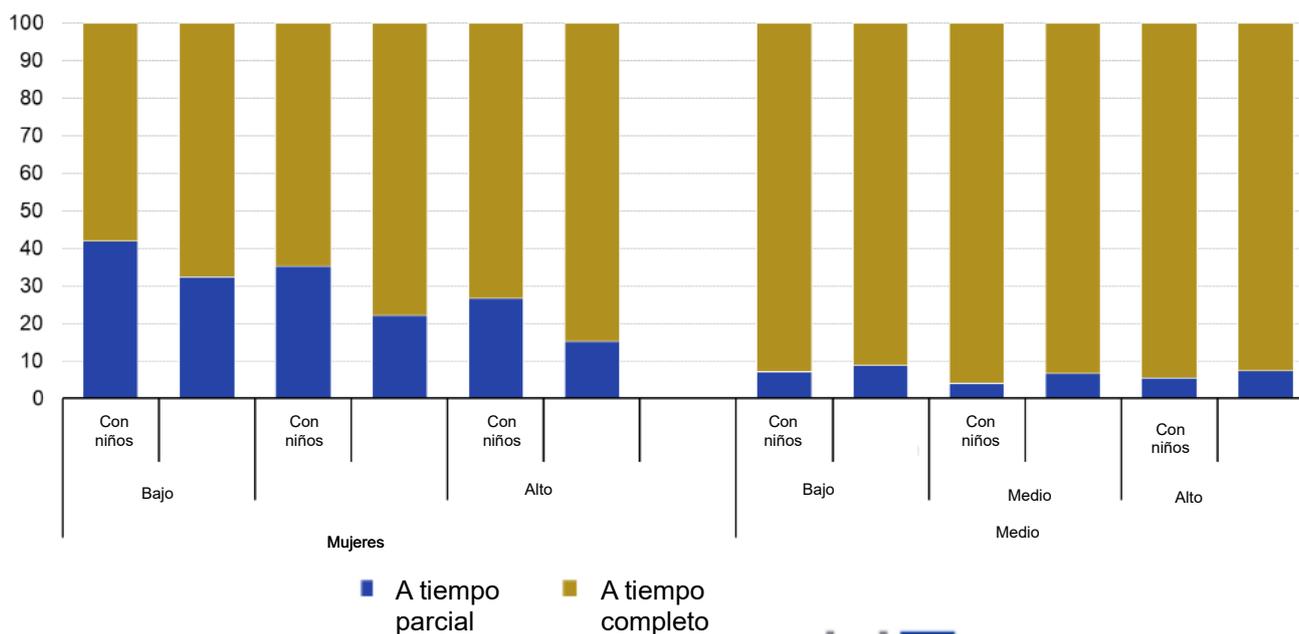
71 Informe conjunto sobre el empleo, 2025.

72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

y prestaciones disuade significativamente a los segundos trabajadores de incorporarse al mercado laboral) se observaron en Lituania, Eslovenia, Dinamarca, Luxemburgo, Bélgica y Alemania.⁷³

⁷³ Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Joint Employment Report 2025 – Commission proposal, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025. [Disponible en línea.](#)

Empleo a tiempo parcial por sexo, nivel de estudios y presencia de menores en la UE, 2023
(grupo de edad 25-54, porcentaje del total de personas empleadas)



Fuente: Extracción ad hoc de la EPA de Eurostat



La mayoría de los países de la UE han desarrollado estrategias o proyectos específicos para fomentar el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre hombres y mujeres, permitiendo a su vez que las mujeres participen en el empleo en condiciones más equitativas que los hombres, como empleadas asalariadas o como empresarias. Trabajar contra la discriminación y por la igualdad de género y la igualdad de oportunidades es uno de los objetivos fundamentales del Pacto por las Capacidades. Varias asociaciones del Pacto están trabajando para abordar la igualdad de género y aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y la mejora y el reciclaje profesional en sectores clave de la industria. Los ejemplos incluyen una mayor participación de las mujeres y los jóvenes en las carreras relacionadas con el espacio (asociaciones Space for Geo),⁷⁴ o abordar la falta de mujeres en los sectores de las TIC y las CTIM (asociaciones digitales y microelectrónica),⁷⁵ garantizar que los programas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para mujeres, jóvenes, inmigrantes y grupos desfavorecidos superen la proporción de mano de obra de estos grupos en un 20 % (turismo)⁷⁶ o lograr un aumento anual del 5 % en los puestos de liderazgo de las mujeres (textiles).⁷⁷

La disponibilidad de modalidades de trabajo flexibles puede fomentar esa mayor participación de las mujeres con responsabilidades asistenciales, ya que les permite combinar mejor la vida privada y profesional. Durante la pandemia, se aplicaron una gran variedad de medidas de flexibilidad laboral para evitar el desempleo masivo. Muchos empleadores han mantenido, al menos hasta cierto punto, estas prácticas. Sin embargo, investigaciones recientes⁷⁸ destacaron que las políticas de teletrabajo, horarios flexibles, permisos e interrupción de la carrera pueden ir en contra de la

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores y Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024. [Disponible en línea.](#)

igualdad de género en los salarios y el desarrollo profesional, porque las mujeres tienden a usarlos con más frecuencia. Si no se diseñan e integran adecuadamente en la cultura del lugar de trabajo, el uso de estos arreglos de trabajo podría tener consecuencias negativas para la carrera. La desigualdad de género en la división del trabajo doméstico entre hombres y mujeres es una de las razones del trabajo a tiempo parcial basado en el género. Además, si el trabajo a tiempo parcial se considera en gran medida como una disposición para las madres, esto también podría aumentar el sesgo contra los trabajadores a tiempo parcial, a saber, que supuestamente no están tan comprometidos, motivados y productivos como otros trabajadores, a pesar de las pruebas que demuestran lo contrario. Esto se ve exacerbado por el hecho de que los padres tienden a trabajar más horas y, por lo tanto, cumplen mejor con el estándar de trabajador ideal.⁷⁹ Por lo tanto, es importante promover una mejor aceptación de los permisos familiares y las modalidades de trabajo flexibles por parte de los hombres, así como un reparto más equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar entre ambos sexos.

Con el fin de permitir que los progenitores y las personas con responsabilidades asistenciales equilibren mejor su vida laboral y familiar y de fomentar un mejor reparto de las responsabilidades asistenciales, la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional introdujo el permiso de paternidad retribuido, el permiso parental reforzado, el permiso para cuidadores y la ampliación a los cuidadores del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. Los trabajadores que solicitan o toman licencia familiar y FWA están legalmente protegidos contra la discriminación a través de varias medidas. El plazo para la transposición de la mayoría de las disposiciones de la Directiva al Derecho nacional venció el 2 de agosto de 2022, pero se concedió a los Estados miembros un plazo adicional de dos años (hasta el 2 de agosto de 2024) para transponer el pago de la asignación correspondiente a las dos últimas semanas de permiso parental. En enero de 2024, la Comisión llevó a tres Estados miembros ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no haber comunicado la transposición completa de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

En 2024, el Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos y la organización no gubernamental Možnosť voľby pusieron en marcha una campaña de sensibilización en línea sobre la igualdad de género. La campaña se centró en la promoción de valores compartidos y la lucha contra los estereotipos de género. Durante la campaña, conocidos influencers publicaron videos cortos en Instagram con el hashtag #spolunamtoide. La campaña forma parte del proyecto Promover la igualdad de género y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en Eslovaquia.

La Comisión está examinando la legislación transpuesta para asegurarse de que las normas se han transpuesto correctamente. El 7 de marzo de 2024, la Red Europea de Derecho en materia de Igualdad publicó su segundo informe sobre la transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en los Estados miembros de la UE. Según este informe, «la transposición de la Directiva WLB es generalmente satisfactoria en un solo Estado miembro, lo que deja a 26 países con importantes lagunas de aplicación. La investigación muestra que los principales problemas ocurren en relación con el permiso parental y/o la compensación, la FWA y la protección legal contra la discriminación. Hay menos lagunas en el caso del permiso de paternidad y la indemnización, el permiso por fuerza mayor y el ámbito de aplicación personal de la Directiva. La situación en relación con el permiso para cuidadores se sitúa en algún punto intermedio.»⁸⁰

79 Williams, J., *Género inflexible: Por qué la familia y el trabajo entran en conflicto y qué hacer al respecto*. Oxford University Press, 1999.

80 Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. y van Hoof, F., *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to be done*, Burri, S.(editor), Böök, B.(editor) y van Hoof, F.(editor), Oficina de Publicaciones de la Unión

Cerrar la brecha de género en la atención sanitaria

Una de las principales razones detrás de las diferencias en los patrones de empleo para mujeres y hombres es la división por género de las responsabilidades de cuidado no remuneradas, en particular de los cuidados no remunerados como para los niños.

Los nuevos datos recopilados por el EIGE ⁸¹ confirman que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado infantil. Más de la mitad de las mujeres con hijos menores de 12 años dedican al menos 5 horas al día al cuidado de sus hijos, frente a menos de 1 de cada 3 hombres (56 % frente a 26 %). Esto se traduce en que alrededor del 50 % de las mujeres y solo el 6 % de los hombres son los principales responsables del cuidado personal y físico de sus hijos. De hecho, también hay diferencias visibles en el tipo de actividades que los hombres realizan para sus hijos: El 38 % de los hombres dedica entre 1 y 3 horas al día a actividades de ocio, frente al 29 % de las mujeres.

Por lo tanto, no es sorprendente que, como se destacó en la sección anterior, las mujeres con responsabilidades de cuidado de los hijos participen menos en el empleo remunerado que los hombres, tiendan a trabajar a tiempo parcial con más frecuencia y sufran las consecuencias a largo plazo en términos de menores oportunidades de desarrollo profesional, salarios y pensiones. En particular, la gran mayoría de los padres que permanecen en casa son mujeres (11 % de las mujeres frente a solo el 1 % de los hombres).

Según los indicadores de los «objetivos de Barcelona», es decir, los objetivos de participación de los niños menores de la edad escolar obligatoria en la educación y los cuidados de la primera infancia (ECEC) establecidos originalmente por el Consejo Europeo en 2002 y revisados en 2022, la participación de los niños en ECEC fue del 37,5 % para los niños menores de 3 años (que oscilaba entre el 2,3 % en Eslovaquia y el 74,7 % en Dinamarca) en 2023 ⁸² y del 93,1 % para los niños entre la edad de tres años y la edad de educación primaria obligatoria en 2022. ⁸³

El nivel de ingresos del hogar desempeña un papel importante en los patrones de participación. Los niños de origen socioeconómico más bajo (quintil más bajo) tienden a participar menos en la educación y cuidados de la primera infancia que sus pares más ricos en el quintil más alto. Esto podría estar relacionado con varias razones, entre ellas que los padres pueden permitirse más horas de cuidado infantil o que los padres utilizan esas horas más largas para obtener el pleno empleo (lo que a su vez facilita mayores ingresos). ⁸⁴

Persisten las disparidades regionales y territoriales en el acceso a una educación y cuidados de la primera infancia inclusivos y de calidad. Según el noveno informe sobre la cohesión, la participación en educación infantil y atención a la infancia entre los tres años y la edad de

Europea, 2024. [Disponible en línea.](#)

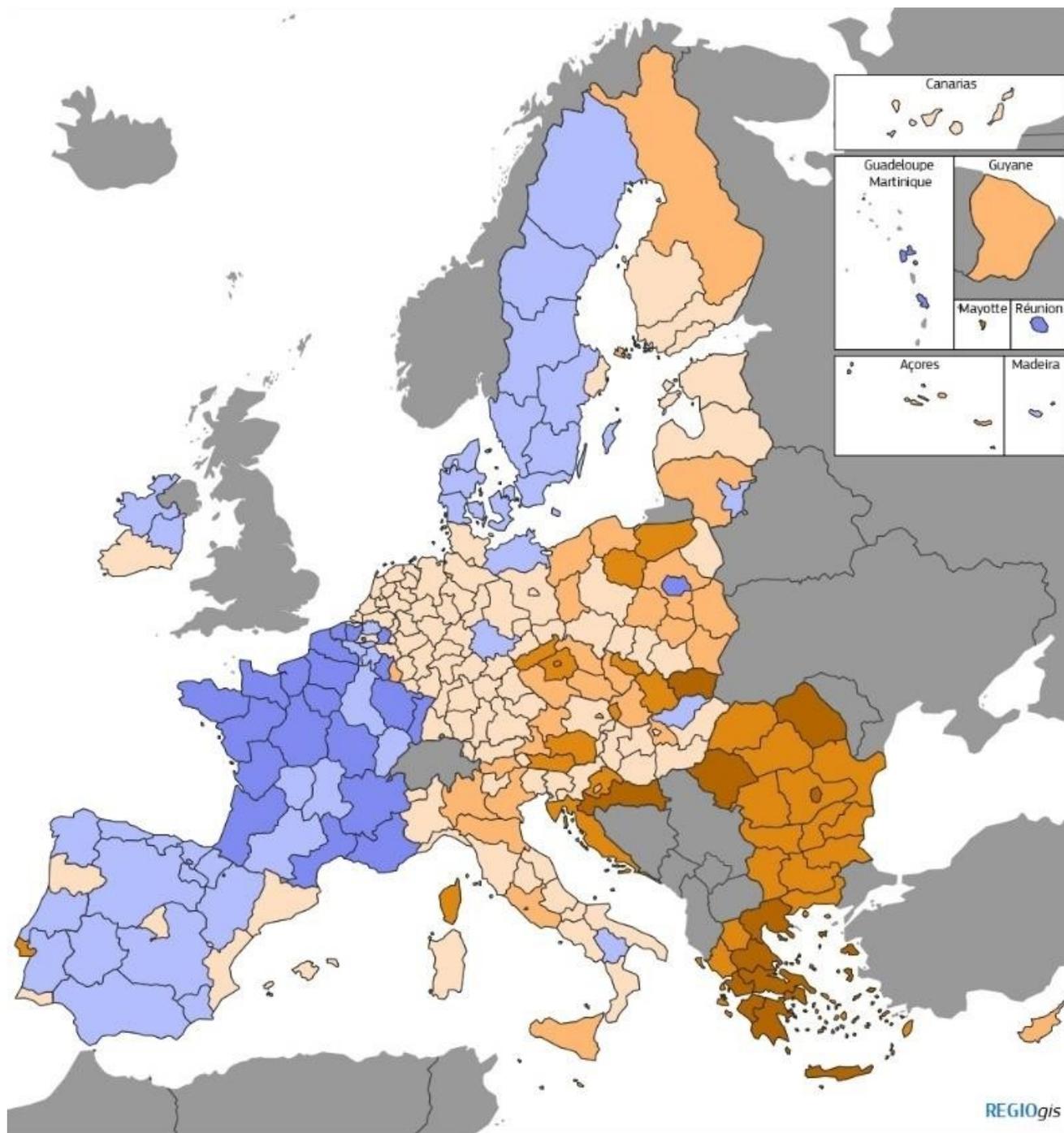
81 Véase <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Véase [ilc_caindform25](#).

83 El indicador de referencia para la participación de los niños menores de 3 años es el mismo que para los objetivos de Barcelona de 2002. El indicador de referencia para los niños entre los 3 años y la edad de enseñanza primaria obligatoria es ahora el mismo que el utilizado para el objetivo del Espacio Europeo de Educación. Se basa en datos administrativos de la recopilación conjunta de datos de Eurostat (UOE) de la OCDE de la UNESCO y tiene en cuenta los requisitos de los servicios para calificar como categoría CINE 02. Por lo tanto, no es directamente comparable con el indicador similar calculado con los datos de la encuesta EU-SILC. Además, los datos de la UOE están disponibles con un desfase de tiempo más largo que los datos de EU-SILC.

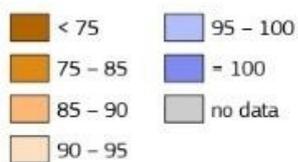
84 Véase [ilc_caindform25](#).

escolarización primaria en 2021 también es, por término medio, mucho menor en las regiones menos desarrolladas (87,0 %) que en las regiones en transición (94,9 %) o más desarrolladas (93,2 %). Aunque la mayoría de las regiones de Francia, Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Suecia y España han alcanzado el objetivo del 95 %, la participación en todas las regiones de Grecia y Croacia, Rumanía y Bulgaria se mantiene por debajo del 80 %. En el caso de las regiones de Rumanía y Bulgaria, las tasas de participación incluso han disminuido.



Mapa 2.9 Tasas de participación en la educación infantil, 2021

% de niños desde los 3 años hasta la edad de inicio de la enseñanza obligatoria en el nivel primario



EU-27 = 92,5

Participación en el objetivo de porcentaje de educación y cuidados de la primera infancia: 96 % en 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Fuente: Eurostat [educ_uoe_enra22] y estimaciones de la DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030⁸⁵ invitan a los Estados miembros a fomentar la participación de los niños procedentes de entornos desfavorecidos y, más concretamente, a colmar la brecha en la participación entre los niños en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) y los niños no AROPE. Además, la Recomendación del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea guía a los Estados miembros para garantizar a los niños AROPE un acceso efectivo y gratuito a una educación infantil y atención a la infancia de alta calidad. Sin embargo, los niños AROPE todavía participan menos en la educación y cuidados de la primera infancia: en 2023, el 74,8 % de los niños AROPE no participaban en la educación infantil y atención a la infancia, frente al 59,0 % de los niños no AROPE.⁸⁶ Sin embargo, los niños AROPE se benefician más de la participación⁸⁷ tanto en términos de su bienestar y resultados educativos como en términos de los posibles ingresos adicionales que sus padres, en particular las madres, pueden generar al participar en el mercado laboral.⁸⁸

En cuanto a los niños entre la edad de tres años y la edad de educación primaria obligatoria, las tasas de participación son mucho más altas, y la mayoría de los Estados miembros alcanzan o convergen hacia el objetivo del 90 %.⁸⁹ Solo dos países, Rumanía y Eslovaquia, siguen estando por debajo del 80 %. Preocupantemente, Rumania también ha estado en una tendencia a la baja en los últimos cinco años.

85 Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (DO C 484 de 20.12.2022, p. 1).

86 Véase [ilc_caindform25](#).

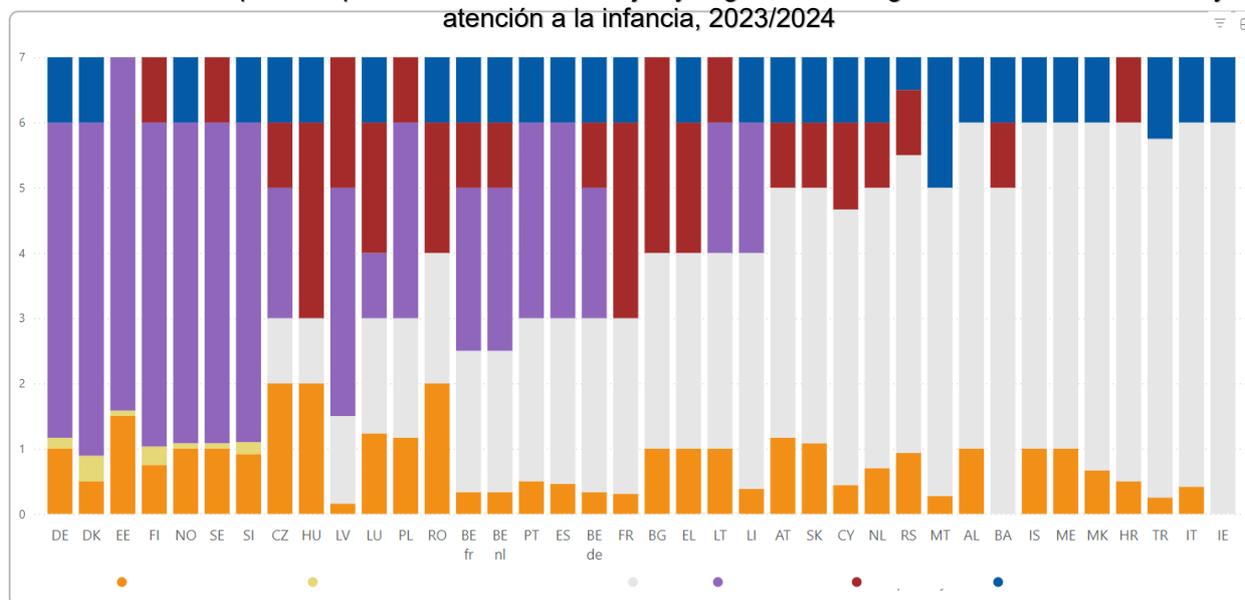
87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). ¿Más cuidado de niños para los pobres? Impactos presupuestarios y respuestas a la oferta de mano de obra femenina en Italia, Austria y Hungría. *Cartas de Economía Aplicada*, 1-6. [Disponible en línea](#).

88 Para más detalles sobre los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia, véase la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura: Eurydice, *Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025. [Disponible en línea](#). Esta tercera edición del informe incluye comparaciones internacionales, análisis de los sistemas de educación y cuidados de la primera infancia en los 27 Estados miembros y 10 países socios, así como fichas de información nacionales que describen los principales aspectos del sistema de educación y cuidados de la primera infancia de cada país.

89 Las tasas de participación en educación y cuidados de la primera infancia de 2021 en Grecia no están disponibles, pero su tasa de participación en educación y cuidados de la primera infancia de 2020 entre los niños de 3 años se situó en el 33,9 %. Como se menciona en la nota a pie de página 50, el objetivo de participación en la educación infantil y atención a la infancia de los niños de entre 3 años y la escolarización obligatoria se basa en datos de la UOE, es decir, no en datos de EU-SILC.

Ilustración 6 - «Deficiencia en el cuidado de los niños»

Brecha entre el permiso para el cuidado de los hijos y la garantía de lugar en la educación infantil y atención a la infancia, 2023/2024



Licencia bien remunerada para el cuidado de los hijos | Derecho legal + permiso para el cuidado de los hijos | Brecha en materia de educación y cuidados de la primera infancia | Derecho legal | Educación infantil y atención a la infancia | Primaria obligatoria

Nota explicativa: «permiso por cuidado de hijos bien remunerado»: pago relacionado con los ingresos igual o superior al 66% de los ingresos. Incluye las licencias postnatales de maternidad, paternidad y paternidad. La mayoría de los datos se refieren a permisos bien remunerados.

Fuente: Educación y cuidados de la primera infancia (ECEC). Nota: la brecha en el cuidado de los niños puede definirse como la cantidad de tiempo durante el cual un niño necesita ser cuidado y no está cubierto por un permiso para el cuidado de los niños o un lugar garantizado en la educación y cuidados de la primera infancia. El espacio entre dos balas es igual a un año.

Los Estados miembros con tasas de participación más elevadas en la educación y cuidados de la primera infancia a menudo conceden el derecho a una plaza de educación y cuidados de la primera infancia o hacen obligatoria la asistencia.⁹⁰ Las diferencias en la edad a la que los niños tienen un lugar garantizado en la educación y cuidados de la primera infancia⁹¹ varían ampliamente en la UE. Cuando el permiso parental no dura lo suficiente, las familias luchan contra la «brecha en el cuidado de los hijos», es decir, un período durante el cual tendrán que ocuparse ellas mismas del cuidado de los hijos y posiblemente se vean obligadas a interrumpir o reducir su trabajo remunerado. Si bien varios sistemas educativos ofrecen educación y cuidados de la primera infancia subvencionados públicamente a partir de la edad de tres o cuatro años (ya sea como derecho legal o no), muchos Estados miembros todavía dejan una brecha considerable de uno a seis años entre el derecho al permiso parental y un lugar garantizado en la educación y cuidados de la primera infancia.

El impacto de género del trabajo de cuidado es relativamente más equilibrado para el cuidado a largo plazo (LTC) y, teniendo en cuenta las tendencias demográficas con el aumento de la proporción de personas mayores y la disminución del número de niños en general, es probable que

90 Actualmente, la asistencia a la educación infantil y atención a la infancia a partir de los 3 años es obligatoria solo en Hungría y Francia.

91 Dinamarca, Alemania, Estonia, Letonia, Eslovenia, Finlandia y Suecia garantizan una plaza en la educación y cuidados de la primera infancia desde una edad temprana (6-18 meses); las tres Comunidades de Bélgica, Chequia, España, Francia, Luxemburgo, Hungría, Polonia y Portugal garantizan un lugar en la educación y cuidados de la primera infancia subvencionados públicamente a partir de los tres años o un poco antes. Para más detalles, véase el informe de Eurydice de 2023.

continúe de esta manera. Se estima que 52 millones de personas en la UE proporcionan cuidados de larga duración informales, y los cuidadores informales de cuidados de larga duración representan casi el 80 % de los cuidadores a largo plazo. Una proporción significativa de cuidadores (el 42 % de las mujeres y el 38 % de los hombres) proporcionan cuidados de larga duración a diario. Sin embargo, una vez más, las mujeres asumen una parte importante de las tareas de LTC. Por ejemplo, aproximadamente el 41 % de las mujeres son las principales responsables de proporcionar la atención personal y emocional más exigente, en comparación con solo el 16 % de los hombres.

En la UE, las mujeres son más propensas que los hombres a proporcionar cuidados de larga duración informales (19,1 % frente al 14,8 %), especialmente en el grupo de edad de 45 a 64 años. Además, las mujeres tienden a dedicar más tiempo a la atención informal. Esta disparidad puede explicarse en parte por el hecho de que los cuidadores informales masculinos tienen más probabilidades de buscar y recibir apoyo de los servicios formales de cuidados de larga duración (73 %) que sus contrapartes femeninas (61 %). Como se anunció en la Estrategia Europea de Cuidados ⁹² de 2022, la Comisión puso en marcha, entre otras cosas, una asociación estratégica con la Organización Mundial de la Salud en 2023. Uno de los objetivos de la asociación es preparar un conjunto de herramientas para apoyar a los cuidadores informales, que se encuentra actualmente en preparación y debería estar listo en el verano de 2025.

En 2024, continuó la aplicación de una nueva asociación a gran escala para los cuidados de larga duración en el marco del Pacto por las Capacidades. Lanzada en abril de 2023, la iniciativa se ha comprometido a formar al menos al 60 % de la mano de obra de los países de bajo coste (3,8 millones de trabajadores) cada año de aquí a 2030. Además, la Comisión puso en marcha un nuevo comité de diálogo social sectorial para los servicios sociales con el fin de debatir las condiciones de trabajo y los salarios en el sector, que desempeñan un papel importante para hacer frente a la escasez de mano de obra en el sector asistencial. La Comisión también continúa en consonancia con su Comunicación de 2023 titulada «Reforzar el diálogo social en la UE para promover el diálogo social a escala de la UE mediante el apoyo a las actividades del Comité de Diálogo Social intersectorial y de los Comités de Diálogo Social Sectorial». En la actualidad, aproximadamente la mitad de los 44 comités sectoriales de diálogo social incluyen acciones específicas sobre igualdad de género en su programa de trabajo.

El informe de 2024 sobre la evolución social y del empleo en Europa ⁹³ ofrece una evaluación de la convergencia a lo largo del tiempo de los resultados del mercado laboral y las actitudes conexas a través de una perspectiva de género. Muestra que la participación de las mujeres en el cuidado no remunerado ha disminuido ligeramente (-6 pp) desde 2007. Sin embargo, esta disminución se debió, al menos en parte, a una mayor disponibilidad de servicios formales de cuidado de niños en lugar de a una mayor participación de los hombres en las responsabilidades de cuidado. Al mismo tiempo, sin embargo, la proporción de mujeres que realizan tareas domésticas a diario disminuyó en 16 puntos porcentuales, mientras que la de hombres aumentó en 10 puntos porcentuales. En 2022, 1 de cada 4 hombres en la UE participaba diariamente en cuidados no remunerados y alrededor de 1 de cada 3 en tareas domésticas. En el caso de las mujeres, las proporciones fueron del 34 % y el 63 %, respectivamente.

Las diferencias de género en los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico varían considerablemente de un Estado miembro a otro. En varios países, la proporción de mujeres que participan diariamente en el cuidado no remunerado es al menos 15 pp más alta que la de los hombres, mientras que en otros hay poca diferencia. Aunque la magnitud de las diferencias entre

92 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Estrategia Europea de Cuidados, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

países se ha mantenido similar desde 2007, algunas pruebas apuntan a que los países con brechas más grandes se están poniendo al día con aquellos con brechas más pequeñas. La brecha de género en las tareas domésticas varía entre 12 y 44 puntos porcentuales en los distintos países. La brecha ha convergido desde 2016, pero preocupantemente los países con las brechas más grandes no formaron parte de este proceso.

Estas diferencias podrían estar arraigadas en estereotipos de género sobre el papel de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Un documento sobre las «actitudes de género hacia el trabajo en todos los Estados miembros de la UE», publicado en septiembre de 2024,⁹⁴ ofrece un análisis detallado de las actitudes de género hacia el trabajo en toda la UE.⁹⁵ También analiza cómo estas actitudes pueden afectar a las brechas de género en el mercado laboral y dentro de los hogares. El documento muestra que la mayoría de las personas en la UE apoyan la igualdad de género en el mercado laboral y dentro de los hogares. Un tercio tiene actitudes mixtas, manteniendo creencias igualitarias solo en algunas áreas. Finalmente, alrededor de una décima parte de los encuestados tiene puntos de vista que apoyan los roles de género tradicionales, como que las mujeres deben priorizar sus responsabilidades familiares sobre su carrera o que, para decisiones familiares importantes, los hombres deben tener la última palabra. El panorama global no debe ocultar una considerable variación geográfica, ya que, si bien las actitudes igualitarias están muy extendidas en algunos Estados miembros (especialmente en los países del norte de la UE), son mucho menos comunes en otros.

Tras la convocatoria de propuestas Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (CERV) de 2024 sobre igualdad de género, de las 196 propuestas recibidas, se seleccionaron 25 proyectos para su financiación. La mayoría de ellos (17) se centrarán en abordar las causas profundas de la brecha de género en la atención, promoviendo un enfoque transformador de género y desafiando los estereotipos de género. En particular, los proyectos: i) promover prácticas favorables a la familia en las empresas que fomenten la asunción de los nuevos derechos en virtud de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional por parte de mujeres y hombres (por ejemplo, permisos familiares), ii) prevenir y proteger contra cualquier forma de trato desfavorable y discriminación de las mujeres durante y después del embarazo, también al tomar permisos familiares y acuerdos de trabajo flexibles; y iii) sensibilizar sobre el valor del trabajo asistencial.

Los ocho proyectos seleccionados restantes, propuestos por las autoridades nacionales, apoyarán la aplicación de la Directiva sobre transparencia salarial, especialmente su artículo 4, sobre el desarrollo de orientaciones, herramientas y sensibilización para sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo sensibles al género. La mayoría de los proyectos comenzarán a principios de 2025 y durarán dos años.

Un reciente Eurobarómetro sobre estereotipos de género parece confirmar esta hipótesis. Hay un cambio positivo en las actitudes hacia la igualdad de género, ya que tres cuartas partes de los encuestados están de acuerdo en que los hombres también se benefician de la igualdad entre mujeres y hombres, pero persisten los estereotipos de género: aproximadamente 4 de cada 10 personas en la UE están de acuerdo en que el papel más importante de un hombre es ganar dinero (42 %, -1 p. p. desde 2017) y que el papel más importante de una mujer es cuidar de su hogar y su familia (38 %, -6 p. p.); la mitad está de acuerdo en que los hombres son naturalmente menos competentes que las mujeres para realizar tareas domésticas (49 %).

94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

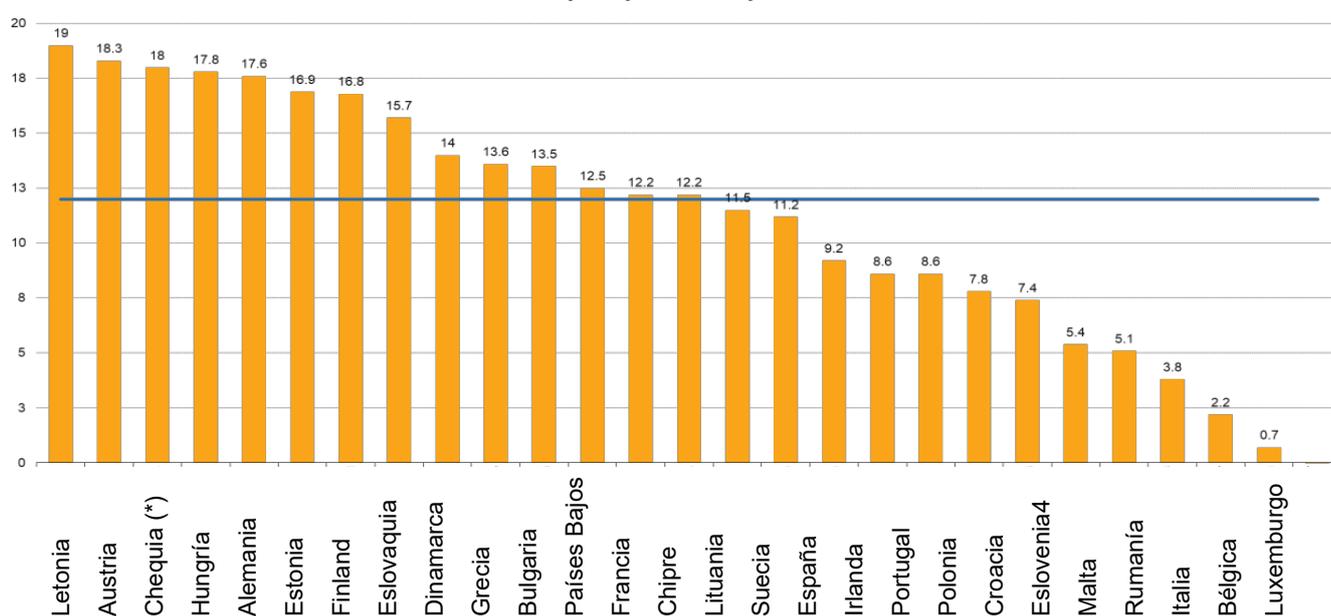
95 Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, ¿Igualitaria, tradicional o ninguna? Actitudes de género hacia el trabajo en todos los Estados miembros de la UE, 2024. [Disponible en línea.](#)

Abordar las brechas salariales y de pensiones entre hombres y mujeres

Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo en la última década, su nivel sigue siendo superior al 10 % en la mayoría de los países. En 2023, la brecha salarial de género no ajustada de la EU-27,⁹⁶ basada principalmente en datos provisionales, se sitúa en el 12,0 % de media de la UE⁹⁷ (frente al 16,0 % en 2013) y se mantiene por encima del 15 % en Estonia, Austria, Chequia, Alemania, Eslovaquia, Hungría, Letonia y Finlandia. La situación varía considerablemente entre los Estados miembros, oscilando entre el -0,9 % en Luxemburgo y el 19 % en Letonia (gráfico 7).

Es importante recordar que, a veces, una brecha salarial de género muy baja o incluso negativa, es

Ilustración 7 - Brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar, 2023



Fuente: Eurostat (código de datos en línea: sdg_05_20)

Nota: NACE Rev. 2 B a S (-0). Los datos son provisionales para los 27 países. (*) En el caso de Chequia, la definición difiere; (**) Para Rumanía interrupción de la serie cronológica

decir, una situación en la que los ingresos brutos medios por hora de las mujeres son superiores a los de los hombres, podría estar vinculada a un sesgo de autoselección cuando la tasa de empleo es significativamente más baja para las mujeres que para los hombres. En otras palabras, en algunos Estados miembros, son principalmente las mujeres con niveles de educación comparativamente más altos y, por lo tanto, salarios más altos, las que participan en el mercado laboral. También es importante recordar que la brecha salarial de género no mide la «discriminación salarial de género». En su forma no ajustada, simplemente mide la diferencia entre la media de todos los ingresos de hombres y mujeres, cubriendo también las diferencias resultantes de la segregación sectorial y

96 La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los empleados remunerados masculinos y de las empleadas remuneradas femeninas como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los empleados remunerados masculinos. Se incluyen todos los empleados que trabajan en empresas con 10 o más empleados, sin restricciones de edad y horas trabajadas.

97 El GPG se calcula sobre la base de los datos recopilados cada cuatro años a través de la encuesta de estructura de ganancias (SES). En los años entre dos colecciones de datos, el GPG se estima y luego se compara después de una nueva publicación de datos.

ocupacional, es decir, el hecho de que las mujeres trabajan predominantemente en sectores peor remunerados y están infrarrepresentadas en puestos directivos (mejor remunerados). Investigaciones recientes también pusieron de relieve que la segregación podría depender cada vez más de la clasificación en establecimientos, ocupaciones y puestos de trabajo, es decir, el hecho de que las mujeres tienden a concentrarse, por ejemplo, en empresas con salarios más bajos porque ofrecen un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.⁹⁸

Todos los años, la Comisión recuerda la importancia de eliminar la brecha salarial de género marcando el día de la igualdad salarial, el día en que el salario medio de las mujeres deja de pagarse simbólicamente. En 2024, el día de la igualdad salarial fue el mismo que en 2023 (15 de noviembre), ya que la brecha salarial entre hombres y mujeres no había cambiado.⁹⁹

En junio de 2024, Austria puso en marcha la red «Equal Pay Netz»¹⁰⁰ (Igualdad salarial) como medida para contrarrestar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Está cofinanciado por el Ministerio Federal de Trabajo y Economía de Austria y la UE (Fondo Social Europeo Plus+). El objetivo de este proyecto es crear cuatro «regiones de igualdad salarial» piloto en toda Austria: dos en el sector turístico y dos en el sector industrial. En cada región, se prevén diversas actividades para analizar, abordar y debatir los factores que impulsan la brecha salarial entre hombres y mujeres con las partes interesadas regionales y los expertos (inter)nacionales. Además de esta creación de redes y capacidades regionales, la creación y el intercambio de conocimientos se lograrán a través de relaciones públicas activas.

En 2024, la Comisión organizó dos talleres de aplicación sobre la Directiva sobre transparencia retributiva¹⁰¹ para ayudar a los Estados miembros a transponer la Directiva. La Directiva, que se adoptó en mayo de 2023, tiene por objeto reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia retributiva y los mecanismos de ejecución. La Comisión Europea dedicó alrededor de 4 millones EUR en el marco del programa CERV¹⁰² a proyectos llevados a cabo por los Estados miembros para desarrollar: i) herramientas y metodologías para que los empleadores europeos corrijan cualquier diferencia salarial de género injustificada detectada a través de la aplicación de la Directiva y ii) metodologías para evaluar qué es un trabajo de igual valor. En 2024 se adjudicaron ocho proyectos.

En 2024, Estonia puso en marcha el «Pay Mirror», una herramienta digital que proporciona estadísticas sobre la brecha salarial de género en las organizaciones que utilizan datos administrativos, incluidos los salarios reales (incluidas las bonificaciones), las fechas de empleo, la carga de trabajo y el puesto. Statistics Estonia calcula el conjunto de indicadores a petición de cualquier empleador con al menos tres empleados masculinos y tres femeninos, y los indicadores solo son accesibles para el empleador. Dado que los datos administrativos estonios no separan los salarios básicos de las primas, el Pay Mirror refleja los salarios pagados reales ajustados en función de la carga de trabajo, excluidas las ausencias por incapacidad o permiso por hijo (compensado por el Estado). Los indicadores de la herramienta incluyen las brechas salariales de género basadas en la

98 Véase <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor mediante mecanismos de transparencia retributiva y de ejecución (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

remuneración media y la mediana salarial, la remuneración media y mediana para mujeres y hombres, las brechas de género por ocupación y las brechas salariales irregulares.¹⁰³

En mayo de 2024 se adoptaron dos Directivas de la UE para reforzar el papel de los organismos de igualdad.¹⁰⁴ Una de estas Directivas establece normas vinculantes para los organismos de igualdad que se ocupan de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación. Exige a los Estados miembros que garanticen que los organismos de igualdad sean independientes y dispongan de recursos y competencias suficientes para llevar a cabo su mandato.¹⁰⁵ Para apoyar el proceso de transposición, la Comisión creó un grupo de expertos sobre la aplicación de la legislación de la UE en materia de igualdad, compuesto por representantes de los Estados miembros y Equinet (paraguas europeo de organismos de igualdad), con la FRA y el EIGE como observadores. El grupo redactó una serie de documentos de orientación y creó un espacio wiki en línea para intercambiar información sobre las Directivas. El grupo también asistirá a la Comisión en la preparación temprana del acto de ejecución por el que se establece la lista común de indicadores.

Después de la jubilación, la brecha salarial de género se traduce en una diferencia en los ingresos en la vejez. La brecha de género en materia de pensiones sigue una tendencia a la baja, del 33,9 % en 2010 al 27,6 % en 2020, también debido al menor desplazamiento de las pensiones de las mujeres fuera del cómputo. No obstante, la brecha de género en materia de pensiones se mantuvo en el 25,4 % en 2023.¹⁰⁶ En otras palabras, en 2023 las mujeres de entre 65 y 79 años recibieron una pensión bruta que era, en promedio, una cuarta parte inferior a la de los hombres del mismo grupo de edad. El alcance de esta brecha varía considerablemente entre los países de la UE, desde el 43,9 % en Malta, el 39,9 % en los Países Bajos y el 36,4 % en Luxemburgo hasta el 4 % en Eslovenia, el 4,6 % en Dinamarca y el 5,8 % en Estonia. Además de los patrones de empleo y salarios, las interrupciones de la carrera también son un factor importante que contribuye a la brecha de género en las pensiones. Por último, una menor alfabetización financiera puede obstaculizar la planificación de la jubilación de las mujeres, al exigir medidas de educación financiera y transparencia de las pensiones. Al mismo tiempo, la brecha de género en materia de pensiones entre los trabajadores jubilados mayores de 65 años en riesgo de pobreza aumentó de 3,1 puntos porcentuales en 2010 a 3,6 en 2015 y 3,7 en 2023.¹⁰⁷

El Comité de Protección Social y la Comisión Europea elaboran el informe sobre la adecuación de las pensiones cada tres años. La última edición del informe, publicada en junio de 2024, contiene un capítulo temático sobre las desigualdades en la vejez y hace especial hincapié en la dimensión de género, incluida la brecha de género en materia de pensiones y la brecha de género en la cobertura

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, relativa a las normas para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico, la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 2024/1499 de 29.5.2024) y Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, relativa a las normas para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se modifican la Directiva 2006/54/CE y la Directiva 2010/41/UE (DO L 2024/1500 de 29.5.2024).

105 La Comisión también supervisa la evolución relacionada con la independencia y el funcionamiento de los organismos de igualdad en el contexto de su informe anual sobre el Estado de Derecho.

106 [Brecha de género en las pensiones por grupo de edad \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Tasa de riesgo de pobreza por umbral de pobreza y actividad más frecuente en el año anterior \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

de las pensiones.¹⁰⁸ Demuestra que, debido al hecho de que las pensiones de vejez representan por término medio las cuatro quintas partes de los ingresos totales en la vejez, las mujeres de más edad siguen estando más expuestas a los riesgos de pobreza que los hombres de más edad en todos los Estados miembros. Ser soltero en la vejez conlleva un mayor riesgo de pobreza para las mujeres que para los hombres. En 2023, más de una de cada cinco mujeres de 75 años o más corría el riesgo de pobreza o exclusión social en la UE.

Desde 2006, el Gobierno finlandés, junto con las organizaciones centrales del mercado laboral, ha venido aplicando programas de igualdad salarial para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo del último programa es reducir la brecha salarial al menos al 14,5 % en 2024-2027. Las medidas se centran en los sistemas retributivos y la sensibilización salarial, la planificación de la igualdad en los lugares de trabajo, el desmantelamiento de la división del trabajo basada en el género y la conciliación de la vida laboral y familiar. Debido a los cambios en el entorno operativo, el programa incluye debates entre sindicatos del sector privado sobre su posible participación en programas de igualdad salarial.¹⁰⁹

En julio de 2024, la Comisión publicó un estudio en apoyo del seguimiento de los créditos por cuidados en los planes de pensiones de empleo. El estudio analiza cómo se tratan los períodos de cuidados (para los niños y los cuidados de larga duración) en los planes de pensiones de empleo plenamente financiados y si se conceden créditos por cuidados.¹¹⁰

Lograr una participación equitativa en los diferentes sectores de la economía

La segregación sectorial es una de las razones de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores con salarios medios más bajos, a menudo porque los puestos de trabajo en estos sectores están infravalorados y se consideran «trabajo de mujeres», como los cuidados y la educación. Como también se destaca en la Estrategia Europea de Cuidados, también se trata de sectores en los que la escasez de mano de obra es cada vez más importante y es probable que aumente con el envejecimiento de la población, especialmente en las zonas rurales. La baja remuneración también puede estar vinculada a estereotipos de género que equiparan las capacidades interpersonales necesarias para los cuidados —como la comunicación, la empatía o la cooperación— con capacidades que serían naturales para las mujeres y que no se reconocen adecuadamente en el valor económico de su trabajo.

La segregación por género del mercado laboral contribuye a la escasez al reducir la eficiencia de la asignación de la oferta de mano de obra. La escasez de mano de obra es evidente en ocupaciones y sectores en los que los hombres representan la mayoría de los trabajadores (por ejemplo, ocupaciones CTIM, en las que los hombres representan el 80 % de los trabajadores), así como en algunos trabajos en los que las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores (por ejemplo, ocupaciones sanitarias, en las que las mujeres representan el 80 % de los trabajadores). La persistente segregación de género reduce el número de personas disponibles para cubrir nuevas vacantes, exacerbando las dificultades para encontrar trabajadores, especialmente en tiempos de

108 En junio de 2023, el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores adoptó unas Conclusiones del Consejo sobre la adecuación de las pensiones para que el Comité de Protección Social y la Comisión sigan desarrollando el análisis sobre las brechas de género en la vejez y desarrollen indicadores fiables y actualizados para el seguimiento de las brechas de género en las prestaciones y la cobertura de las pensiones. Véase [ilc_pnp14](#).

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> y <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

110 Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes* [«Estudio en apoyo del seguimiento de los créditos asistenciales en los planes de pensiones de empleo», documento en inglés], 2024. [Disponible en línea](#).

aumento de la demanda. Las medidas destinadas a reducir la segregación por género ofrecen importantes oportunidades para garantizar que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral alivie la escasez de mano de obra. En la actualidad, sigue siendo poco probable que las mujeres progresen hacia vacantes difíciles de cubrir en ocupaciones dominadas por hombres. Al mismo tiempo, depender casi exclusivamente del trabajo de las mujeres no genera suficiente oferta de mano de obra para satisfacer la demanda de servicios específicos como la enfermería, el cuidado personal o la limpieza. Es probable que la mejora de las condiciones de trabajo y de la remuneración en estos puestos de trabajo desempeñe un papel importante a la hora de atraer a más trabajadores.

La Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados ¹¹¹ entró en vigor el 15 de noviembre de 2024. Exige a todos los Estados miembros que establezcan un marco para garantizar la adecuación de los salarios mínimos legales, promover la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo en la UE. ¹¹² Uno de los efectos de la adecuación salarial será reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. De hecho, el artículo 5, apartado 1, de la Directiva menciona la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres como objetivo subyacente del establecimiento de procedimientos para la fijación y actualización de salarios mínimos legales adecuados.

La Comisión presentó una serie de iniciativas sectoriales para apoyar la igualdad de participación en el mercado laboral. Especialmente en el sector de las TIC, existe una brecha de género grave y persistente que repercute en la forma en que se diseñan y despliegan las soluciones digitales. En 2023, el 80,6 % de los especialistas en TIC de la UE eran hombres. ¹¹³ Por lo tanto, estimular a más mujeres para que se conviertan en especialistas en TIC es esencial para hacer frente a la escasez de especialistas en TIC y construir una Europa digital inclusiva y competitiva. A escala de la UE, el programa estratégico de la Década Digital para 2030 establece el ambicioso objetivo de duplicar con creces el número de profesionales de las TIC de 9 a 20 millones, promoviendo al mismo tiempo el acceso de las mujeres a este ámbito y aumentando el número de titulados en TIC.

También hay una notable infrarrepresentación de las mujeres en sectores de valor intangible, como el diseño. Un estudio reciente de la EUIPO sobre las mujeres en el diseño pone de relieve la persistente brecha de género en la industria del diseño de la UE, en la que solo el 24 % de los diseñadores son mujeres. ¹¹⁴ También revela una disparidad salarial significativa, ya que las diseñadoras ganan un 12,8 % menos que sus homólogos masculinos. Esta infrarrepresentación se extiende a los dibujos y modelos comunitarios registrados, en los que solo el 21 % de las solicitudes presentadas por propietarios establecidos en la UE en 2022 incluían al menos a una diseñadora. A nivel mundial, las estadísticas de la OMPI muestran que las mujeres representaban solo el 21 % de los diseñadores inscritos en las solicitudes de diseño industrial en 2022. ¹¹⁵ Si bien esta cifra se ha duplicado desde 2001, la OMPI estima que, al ritmo actual, la paridad de género no se alcanzará hasta 2099. Existe un desequilibrio de género similar en el ámbito de las patentes. Un estudio de la Oficina Europea de Patentes (OEP) de 2022 encontró que menos de uno de cada siete inventores en

111 Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

112 Dinamarca impugnó la Directiva ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-19/23 del TJUE. El 14 de enero de 2025, el Abogado General recomendó que se declarara la Directiva nula en su totalidad por exceder las competencias de la UE en este ámbito. La decisión de la propia Corte está pendiente.

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euiipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

Europa eran mujeres, a pesar de algunos avances a lo largo del tiempo. ¹¹⁶En el ámbito de las indicaciones geográficas, los estudios ponen de relieve la participación de las mujeres en la fase de producción de determinadas indicaciones geográficas no agrícolas, en particular en sectores como el encaje, el bordado, el tapiz, el vidrio, la cerámica y los productos de lana, y algunos productos tienen más del 81 % de mano de obra femenina. ¹¹⁷Sin embargo, en sectores físicamente más exigentes, como la producción de piedra y mármol, las armas de fuego y los cuchillos, las mujeres están infrarrepresentadas, ya que representan solo alrededor del 20 % de la mano de obra, ¹¹⁸ lo que indica que existe margen de mejora en la paridad de género en diferentes sectores de indicaciones geográficas no agrícolas. Además, las mujeres que ejercen profesiones relacionadas con la propiedad intelectual se enfrentan a importantes desafíos. Un estudio de 2017 para el Parlamento Europeo concluyó que la plena igualdad de género en la profesión jurídica sigue siendo difícil de alcanzar. ¹¹⁹La disparidad es particularmente evidente en la progresión de la carrera, con muchas menos mujeres en puestos superiores en comparación con los puestos de nivel de entrada en los bufetes de abogados, el poder judicial y otras ramas del campo legal. Por este motivo, la Comisión ha apoyado objetivos específicos relacionados con el género en el Plan Estratégico de la EUIPO para 2030. ¹²⁰ La EUIPO trabajará no solo para lograr la paridad de género en sus propias operaciones, sino también para explicar los desequilibrios de género en la propiedad intelectual y desarrollar programas específicos para aumentar la participación de los grupos infrarrepresentados en el sistema de propiedad intelectual en Europa.

El programa Europa Digital incluye ahora WIDCON, ¹²¹ una acción específica de coordinación y apoyo para crear una red de conocimientos especializados y una comunidad de partes interesadas para identificar buenas prácticas y promover la participación de las mujeres en las TIC en toda la UE. Para ayudar a los Estados miembros a avanzar hacia el objetivo de la Década Digital, la acción producirá varios resultados: i) un informe en el que se identifiquen los principales obstáculos para que las niñas y las mujeres opten por estudiar o trabajar en el ámbito de las TIC y se establezcan posibles medidas para aumentar el número de mujeres en el ámbito de las TIC; ii) una visión general de las estrategias y medidas nacionales y regionales pertinentes; y iii) un foro para informar sobre los avances y debatir iniciativas exitosas y prometedoras para lograr que más mujeres participen en las TIC.

En el marco del programa Europa Digital, continúa la financiación de la Semana del Código de la UE, una iniciativa de base puesta en marcha en 2013. La Semana del Código de la UE tiene por objeto difundir el pensamiento y la codificación computacionales al mayor número posible de personas, así como impulsar el desarrollo de las capacidades digitales desde una edad temprana, en particular de las niñas, animarlas a cursar estudios en disciplinas CTIM y emprender una carrera en TIC, ya que las mujeres solo ocupan un tercio de los graduados en CTIM ¹²² y una de cada cinco mujeres es especialista en TIC. ¹²³

Otras iniciativas pertinentes de la Comisión son las siguientes: el programa de liderazgo femenino del Consejo Europeo de Innovación, la acción preparatoria sobre eventos relacionados con la brecha

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Idem.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_ES.pdf)

120 https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Empleados especialistas en TIC por sexo [isoc_sks_itcps]

de inversión de género en toda la UE, el programa Women TechEU (véase también el capítulo 3)¹²⁴ y el Foro Women and Girls in STEM (véase el capítulo 4 para más detalles).

Como parte del Plan de Acción de Educación Digital, la Comisión siguió apoyando el proyecto Girls Go Circular,¹²⁵ un programa gratuito de aprendizaje en línea y los festivales ESTEAM.¹²⁶ En 2024, Girls Go Circular ha formado las competencias digitales y empresariales de 15 000 niñas de entre 14 y 19 años de toda Europa. Los ESTEAM Fests se centraron en fomentar la confianza de los participantes, al tiempo que mejoraban sus competencias digitales y empresariales. Se han extendido por un año adicional (2025) para tener más tiempo para desarrollar y lanzar la guía final de ESTEAM y organizar dos Girls Fests adicionales. Desde 2022, 22 festivales de ESTEAM han llegado a 1.898 mujeres y niñas en 13 países. En línea, 2.149 niñas y mujeres han sido contactadas desde 38 países.

Un informe de 2024 sobre la brecha de género en la educación STEM¹²⁷ consolida los hallazgos de la investigación actual, los análisis de políticas y las mejores prácticas en relación con las disparidades de género en la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). El informe destaca la naturaleza multifacética de la brecha de género en la educación y las carreras STEM y pide un enfoque multinivel que abarque reformas educativas, intervenciones políticas, cambios de actitud social y mecanismos de apoyo específicos para cerrar esta brecha de manera efectiva. Abordar la brecha de género en STEM no es solo una cuestión de equidad educativa, sino también una cuestión de preocupación económica y social crítica, dada la creciente importancia de los campos STEM para navegar por el mundo moderno, impulsar la innovación y abordar los desafíos globales.

Las Acciones Marie Skłodowska-Curie (MSCA), el programa emblemático de la UE para la formación, las capacidades, la movilidad y el desarrollo profesional de los investigadores en todas las etapas de sus carreras, siguieron fomentando la igualdad en los equipos de investigación a través de un enfoque inclusivo y respetuoso con el género que presta atención a la integración de la perspectiva de género a todos los niveles y siguió incluyendo disposiciones de conciliación de la vida familiar y la vida profesional para fomentar una mayor participación de las mujeres en la investigación y la innovación. Las MSCA continuaron otorgando una gran importancia a la promoción de modelos femeninos, incluidos supervisores, coordinadores y becarios destacados de MSCA que inspiran a niñas y mujeres de todo el mundo a participar en la ciencia. En 2024, los actos organizados en el marco de las MSCA, las «Noches Europeas de Investigadores», «Investigadores en las Escuelas» y «¡La ciencia es maravillosa!», otorgaron gran importancia a la promoción de modelos femeninos que inspiren a las niñas a participar en la ciencia y la investigación. En 2024, la profesora Rana Sanyal, exalumna de MSCA, fue la ganadora del Premio Europeo de Mujeres Innovadoras 2024.

En el marco del Espacio Europeo de Educación, la Recomendación del Consejo sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior,¹²⁸ adoptada en noviembre de 2024, incluye datos y recomendaciones sobre la promoción de la diversidad, la inclusión y la igualdad de género en las carreras académicas.

124 https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

128 Recomendación del Consejo, de 25 de noviembre de 2024, relativa a unas carreras atractivas y sostenibles en la educación superior, C/2024/7282.

La convocatoria de propuestas Erasmus+ de 2024 para la experimentación política europea apoya proyectos que están desarrollando formas de superar los obstáculos que impiden a las niñas y las mujeres participar en la educación y la formación profesionales y seguir una carrera en el sector de las tecnologías ecológicas y de cero emisiones netas, a través de campañas, programas de tutoría, orientación profesional y modelos de conducta, entre otras acciones.¹²⁹

La Comisión coordinó y copresidió el Grupo de Trabajo «Talento para el Crecimiento»¹³⁰ como parte de la cooperación entre la UE y el Consejo de Comercio y Tecnología¹³¹ de los Estados Unidos. El grupo de trabajo actuó como una plataforma para compartir políticas, herramientas y datos sobre el desarrollo de habilidades en ambas regiones para impulsar el desarrollo del talento y las habilidades necesarias para las tecnologías emergentes y existentes. Una de las cuatro líneas de trabajo se centró en el tema de atraer a las mujeres, los jóvenes y otros grupos infrarrepresentados a puestos de trabajo tecnológicos.¹³² El grupo de trabajo concluyó sus trabajos el 4 de abril de 2024.

Las convocatorias de propuestas en el marco de las líneas presupuestarias dedicadas al diálogo social contienen la condición general de que las actividades financiadas con cargo a ellas presten la debida atención a la igualdad de género y eviten la discriminación. En 2024 se pusieron en marcha dos convocatorias: una sobre el apoyo al diálogo social y otra sobre las medidas de información y formación para las organizaciones de trabajadores. Gracias a estas convocatorias, que son convocatorias anuales, la Comisión financia varios proyectos dedicados a la igualdad de género. Algunos de ellos son sectoriales (comercio, aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales sobre las mujeres en el sector ferroviario, asistencial y postal). Otras tienen una dimensión intersectorial y, por lo general, permiten a los interlocutores sociales nacionales y de la UE compartir recomendaciones políticas y buenas prácticas sobre las dimensiones pertinentes de la igualdad, como la brecha salarial entre hombres y mujeres y la transparencia salarial. Algunos proyectos tienen un fuerte impacto de género, ya que se centran en la capacidad de los interlocutores sociales en sectores con una mano de obra mayoritariamente femenina (por ejemplo, cuidados, enfermería).

Por último, con el apoyo del programa CERV a través de la Academia de Derecho Europeo, se organizaron seis seminarios para formar a jueces y profesionales del Derecho sobre la legislación de la UE en materia de igualdad de género, en cooperación con la Comisión Europea. En 2024, más de 300 académicos, jueces y profesionales del Derecho recibieron formación durante estos seminarios, que también se celebraron en lenguas distintas del inglés (con mayor frecuencia en las lenguas nacionales de los países afectados). Los seminarios se celebraron en Praga, Copenhague, Sofía, Lisboa, París y Tréveris. Su objetivo era dotar a los participantes de un conocimiento sólido de los aspectos esenciales de la legislación de la UE en materia de igualdad de género y su interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Incluyeron talleres para debatir casos prácticos en grupos de trabajo a fin de que los participantes pudieran familiarizarse mejor con los aspectos prácticos de la aplicación de la legislación de la UE en materia de igualdad.

129 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 El informe de actividad de la línea de trabajo y el documento analítico específico de la OCDE sobre este tema, incluidas las recomendaciones y las mejores prácticas recogidas a través de una encuesta y un taller de aprendizaje entre iguales, pueden consultarse [aquí](#).

LIDERAZGO IGUALMENTE A TRAVÉS DE LA SOCIEDAD

En 2024 se realizaron algunos avances para promover el liderazgo de las mujeres, pero sigue siendo limitado y aún no es sostenible. Esto sucede a pesar de una brecha de género cada vez mayor en el logro de la educación terciaria para las mujeres, que ahora es 10,9 p.p. más alta que para los hombres.¹³³

Como se muestra en los datos del Índice EIGE de 2024, ha habido avances para las mujeres en la toma de decisiones, pero lograr la paridad de género en la toma de decisiones sigue siendo un objetivo lejano. La participación de las mujeres en todos los sectores de la vida pública, especialmente en la política, el periodismo y la sociedad civil, se enfrenta a un aumento de la violencia y el odio, especialmente en línea.

La mujer en la adopción de decisiones políticas

El Eurobarómetro de 2024 muestra que la mayoría de los europeos rechazan los estereotipos sobre las actitudes y capacidades de las mujeres y los hombres en puestos de liderazgo. Por ejemplo, están de acuerdo (55 %) en que son necesarias medidas temporales (por ejemplo, cuotas) para superar la infrarrepresentación actual de las mujeres en la política, y piensan que tener más mujeres en la política conduce a mejores decisiones políticas. Sin embargo, más de uno de cada cinco todavía mantiene puntos de vista estereotipados, como que las mujeres no son lo suficientemente ambiciosas como para obtener los puestos más altos en una organización¹³⁴ y que «los hombres son mejores líderes que las mujeres». También hay una polarización por edad, que es mayor para las personas más jóvenes: la diferencia en las tasas de acuerdo entre mujeres y hombres de entre 15 y 24 años es un tercio mayor que para los grupos de edad más avanzada.¹³⁵ Para la declaración «las mujeres son demasiado emotivas para ser buenas líderes», la brecha en el acuerdo entre hombres y mujeres jóvenes es dos veces mayor que entre hombres y mujeres mayores.¹³⁶ Esto demuestra que existe una mayor polarización de puntos de vista entre mujeres y hombres entre los jóvenes de 15 a 24 años que entre los grupos de mayor edad.

Tras las elecciones de junio de 2024, 277 mujeres (38,5 %) y 441 hombres (61,3 %) ocuparon sus escaños en el nuevo Parlamento Europeo en julio de 2024.¹³⁷ Por primera vez desde que se introdujeron las elecciones directas al Parlamento Europeo en 1979, la proporción de diputadas al Parlamento Europeo disminuyó en comparación con la situación justo antes de las elecciones de abril de 2024 (39,7 %) y en comparación con la situación inmediatamente después de las elecciones europeas de 2019 (40,7 %).¹³⁸ En el lado positivo, los diputados al Parlamento Europeo recién elegidos han reelegido a dos mujeres, la Sra. Metsola como presidenta del Parlamento y la Sra. Von der Leyen como presidenta de la Comisión Europea.¹³⁹

133 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

134 En 21 países, más de la mitad está de acuerdo en que tener más mujeres en la política conduce a mejores decisiones políticas, y los números más altos se encuentran en Portugal (83 %), Grecia (79 %) e Italia (78 %).

135 Una brecha de 18 pp entre los jóvenes de 15-24 años, en comparación con 11 a 12 pp entre los mayores de 25 años.

136 una brecha de 13 pp entre los jóvenes de 15 a 24 años, en comparación con 6 a 9 pp entre los mayores de 25 años; véase <https://europa.eu/eurobarómetro/encuestas/detalle/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/es/mep-gender-balance/2024-2029/>. Se registró a una persona con el género «otros».

138 La representación femenina se redujo al 39,4 % después de que los diputados al Parlamento Europeo del Reino Unido abandonaran el Parlamento en marzo de 2020.

139 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

En el contexto de las elecciones al Parlamento Europeo de 2024 y otras elecciones a nivel nacional y local, los Estados miembros debatieron la participación política de las mujeres en el marco de la Red Europea de Cooperación Electoral. En particular, los Estados Miembros informaron sobre la participación de las mujeres que se presentaban como candidatas. También proporcionaron información sobre las medidas adoptadas para apoyar la igualdad de género en el acceso a las elecciones y la participación en ellas, como seguimiento de la Recomendación de la Comisión de 2023 sobre procesos electorales inclusivos y resilientes.¹⁴⁰ Los debates también se refirieron a la situación de la participación política de la población romaní y, en particular, de las mujeres romaníes, y a la seguridad de los candidatos.

Hasta la fecha, once Estados miembros han adoptado cuotas legislativas de género aplicables a las listas de candidatas a las elecciones nacionales.¹⁴¹ De los 11 países, 10 también tenían cuotas legislativas aplicables a las elecciones europeas. La mayoría de estas cuotas fijan una cuota mínima para cada género (35-59 %) en la lista de candidatas. Algunas leyes incluyen disposiciones específicas, como las «listas comprimidas», en las que los hombres y las mujeres tienen que alternarse o clasificar cada cierto número de puestos. Malta cuenta con un mecanismo de «corrección de género» que asigna automáticamente hasta doce escaños adicionales al género infrarrepresentado si se elige a menos del 40 % de cada género.

En 2024, los datos del EIGE sugieren (véase el gráfico 1) que la participación femenina en los parlamentos nacionales aumenta ligeramente más rápido en los Estados miembros con cuotas que en los Estados miembros sin cuotas. Si esta tendencia continúa, los Estados miembros con cuotas podrían alcanzar la paridad de género de aquí a 2032 y los Estados miembros sin cuotas de aquí a 2040.

Gráfico 1: Proporción de mujeres en las cámaras bajas de los parlamentos nacionales de los Estados miembros de la UE con y sin cuotas o medidas legislativas, cuarto trimestre de 2004-cuarto trimestre de 2024



Fuente: Cálculos propios basados en datos de la base de datos de estadísticas de género del EIGE: Parlamentos nacionales

Notas: Los datos excluyen Croacia para 2004-2006, el país se añadió a la recogida de datos en 2007. Los países se añadieron progresivamente al grupo de cuotas a medida que se adoptaba la legislación. Malta está incluida en el grupo contingentario. Rumanía está incluida en el grupo no sujeto a cuotas.

Los datos de noviembre de 2024 muestran que, de nuevo, en solo seis Estados miembros, las mujeres representan más del 40 % de los diputados (cámara única/baja), con Suecia alcanzando el 45,6 %, Finlandia el 45,5 %, Dinamarca el 44,7 %, España el 44,6 % y Bélgica y los Países Bajos el

140 Recomendación (UE) 2023/2829 de la Comisión, de 12 de diciembre de 2023, relativa a unos procesos electorales inclusivos y resilientes en la Unión y a la mejora del carácter europeo y del desarrollo eficiente de las elecciones al Parlamento Europeo (DO L 2023/2829 de 20.12.2023).

141 Bélgica, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Luxemburgo, Polonia, Polonia y Eslovenia.

40,7 %.¹⁴² En el otro extremo de la escala, las mujeres representan menos del 25 % de los diputados en cinco Estados miembros. En orden descendente se trata de Irlanda, Eslovaquia, Rumanía, Hungría y Chipre.

Por término medio en la UE, la proporción de mujeres en las cámaras bajas o unipersonales del Parlamento se sitúa actualmente en el 33,1 % (gráfico 2).¹⁴³ Se trata de un aumento muy ligero en comparación con 2023 (33 %), pero marca una tendencia al alza por segundo año consecutivo tras una caída del 33,2 % al 32,4 % en 2022. Los avances a nivel nacional se han ralentizado en los últimos años. Esto pone de relieve que se requiere más trabajo para conseguir más mujeres en la política.

En Eslovenia, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, junto con la Universidad de Maribor, la Universidad de Educación de Adultos Celje y el Instituto de Gestión Política ejecutaron el proyecto EWA, cofinanciado por el programa CERV de la UE de 2022 a 2024. El proyecto EWA tenía como objetivo aumentar la participación política de las mujeres jóvenes cambiando las creencias sobre las mujeres en la política y la participación cívica que se basan en estereotipos de género. Las actividades del proyecto se diseñaron para empoderar a las mujeres, tanto individual como sistémicamente, creando mejores oportunidades para la participación activa de las mujeres en el ámbito político y cívico.¹⁴⁴

En 2024, la comisaria chipriota de Igualdad de Género, en colaboración con el Ministerio de Educación,

Deportes y Juventud organizó un concurso de ensayos escritos para mujeres graduadas con el título «Si yo fuera ministra, ¿qué cambiaría?». La acción estaba dirigida a las estudiantes graduadas, animándolas a elegir un tema y escribir un ensayo sobre lo que podría funcionar mejor en todas las áreas de actividad. Los ganadores de la competencia luego siguieron a los ministros, tanto mujeres como hombres, por un día. Las jóvenes tuvieron la oportunidad de debatir con los ministros, de participar en reuniones con los ministros, pero también de estimular el debate entre los responsables políticos y las jóvenes. Este concurso se repetirá cada año y tiene como objetivo motivar a las mujeres jóvenes a participar en la política.

Bélgica encargó un estudio sobre el sexismo en la política durante el período electoral del año pasado. El objetivo del estudio fue comprender si, cómo y por qué los candidatos son víctimas del sexismo, comprender sus consecuencias y sugerir formas de combatir el comportamiento sexista durante las campañas electorales. Se analizaron casi 44 000 reacciones a las publicaciones de candidatos en las redes sociales durante el período de campaña previo a las elecciones belgas de junio de 2024, y se realizaron 25 entrevistas en profundidad. El estudio concluyó que las candidatas son más a menudo el objetivo del sexismo y la hostilidad en general, y que el sexismo toma muchas formas y ocurre en muchos lugares diferentes, en línea y fuera de línea. Tiene un grave impacto en el bienestar mental y las ambiciones políticas de las mujeres, lo que supone una amenaza para la democracia.¹⁴⁵

142 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Datos actualizados por última vez en noviembre de 2024.

[Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los parlamentos nacionales: presidentes y miembros.](#)

143 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Datos actualizados por última vez en noviembre de 2024.

[Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los parlamentos nacionales: presidentes y miembros.](#)

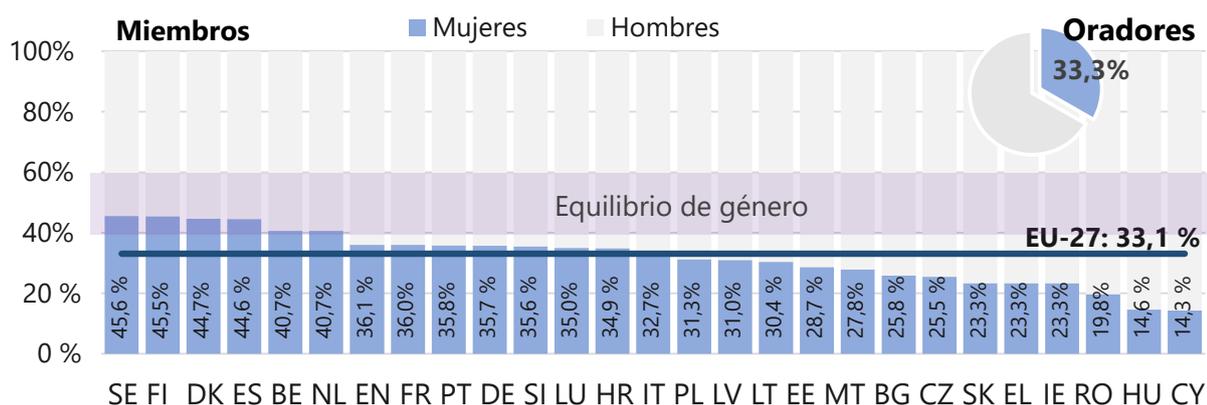
144 <https://ewa.si/en/>

145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/>

[le sexisme et l'hostilité durant la campagne électorale impactent surtout les candidates](#)

En España, en agosto de 2024 se ¹⁴⁶ aprobó la Ley Orgánica 2/2024 sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Pretende ir más allá al romper el techo de cristal en la toma de decisiones políticas y económicas, introduciendo listas comprimidas obligatorias y exigiendo explícitamente una representación equilibrada (sin que se permita que el sexo represente más del 60 % o menos del 40 %) en los órganos constitucionales u órganos de relevancia constitucional, y al nombrar ministros y vicepresidentes, y personas al más alto nivel de responsabilidad en la administración general del Estado, así como en otros órganos pertinentes.

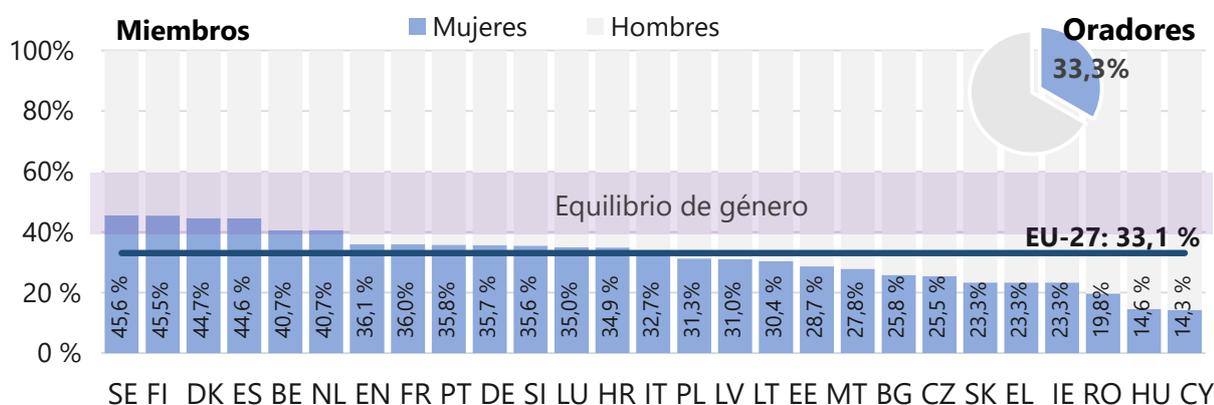
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres y hombres en las cámaras única y baja de los Parlamentos nacionales de la UE, noviembre de 2024



Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE

Por término medio en la UE, el porcentaje de altas ministras disminuyó del 33,4 % en 2023 al 32,8 % en 2024, lo que supone una disminución de 0,6 puntos porcentuales. No obstante, en nueve Estados miembros, al menos el 40 % de las altas ministras eran mujeres (Bélgica, Alemania, Estonia, España, Francia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Finlandia y Suecia). Se trata de un Estado miembro más que el año pasado. En los extremos opuestos del espectro, Finlandia informó que tenía una mayoría de mujeres (57.9 %), mientras que Hungría actualmente no tiene una sola mujer como ministra principal.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres y hombres en las cámaras única y baja de los Parlamentos nacionales de la UE, noviembre de 2024



Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

La representación de las mujeres en el gobierno es importante, pero es igualmente importante examinar las carteras específicas de las mujeres. El análisis del EIGE muestra que, aunque las mujeres ocupan casi un tercio de los altos cargos ministeriales, solo representan una proporción menor de ministros con carteras en «funciones básicas», es decir, asuntos exteriores e interiores, defensa o justicia (25,9 ¹⁴⁷ %), economía (24,3 ¹⁴⁸ %) e infraestructuras ¹⁴⁹ (32,5 %) y una proporción significativamente mayor de ministros con carteras sociales o culturales (48 %). ¹⁵⁰ Este es un patrón de larga data que apunta a una distribución de carteras ministeriales que de alguna manera refleja los estereotipos de género.

En cuanto a las mujeres que ocupan puestos directivos en los sistemas nacionales, solo nueve de los veintisiete Parlamentos nacionales, uno menos que en 2023, tenían a una mujer como presidenta de la Cámara. ¹⁵¹ En diciembre de 2024, había cuatro (6 en 2023) jefas de Gobierno en la UE y tres presidentas de un total de 21 (3 en 2023). ¹⁵²

No sólo está disminuyendo el número de mujeres que ocupan puestos directivos en los sistemas nacionales. Cuando uno mira cómo se dividen las responsabilidades en los partidos políticos, uno ve la misma tendencia. Solo el 25,8 % (26,8 % en 2023) ¹⁵³ de los partidos políticos de la UE tienen mujeres líderes, mientras que el 33,5 % (36,9 % en 2023) de los líderes adjuntos de partidos son mujeres. ¹⁵⁴

A nivel regional, vemos una tendencia diferente. Los últimos datos de noviembre de 2024 muestran que el número de mujeres en las asambleas regionales y los consejos municipales ha aumentado, aunque ligeramente. Representaban el 36,3 % (35,7 % en 2023) ¹⁵⁵ de los miembros de las asambleas regionales en toda la UE y el 34,8 % (34,5 % en 2023) de los miembros de los consejos locales/municipales (gráfico 4). ¹⁵⁶

147 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los gobiernos nacionales: ministros por antigüedad y función de gobierno funciones básicas.](#)

148 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los gobiernos nacionales: ministros por antigüedad y función de gobierno ✓ Funciones económicas.](#)

149 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los gobiernos nacionales: ministros por antigüedad y función de gobierno, funciones de infraestructura.](#)

150 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los gobiernos nacionales: ministros por antigüedad y función de gobierno funciones socioculturales.](#)

151 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los parlamentos nacionales: presidentes y miembros presidente de la Cámara.](#)

152 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los gobiernos nacionales: presidentes y primeros ministros ✓ Jefe de Gobierno e indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los gobiernos nacionales: presidentes y primeros ministros, presidente.](#)

153 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en julio de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los principales partidos políticos: líder del partido.](#)

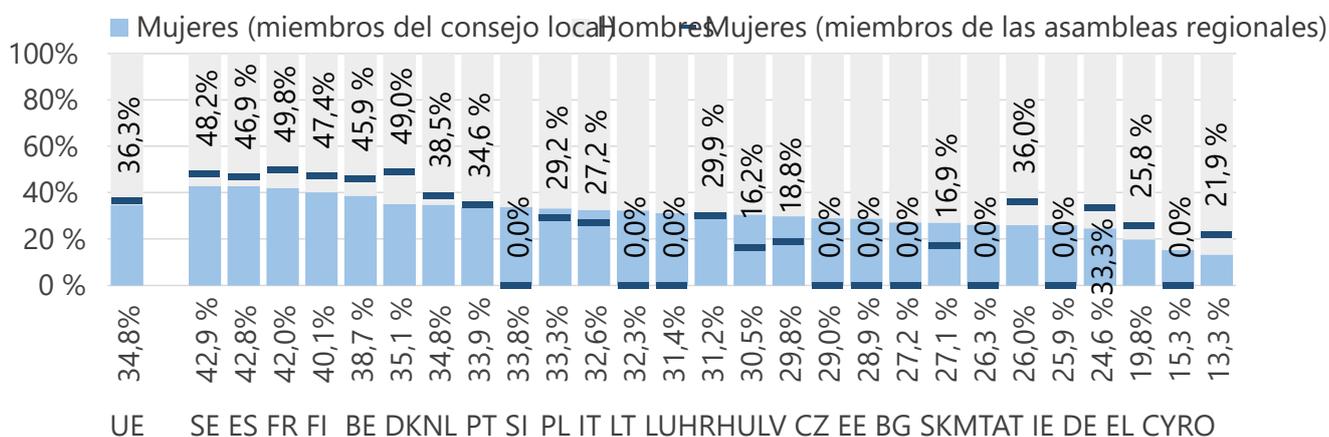
154 Fuente: Base de datos de estadísticas del EIGE. Última actualización en julio de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los principales partidos políticos: Dirigentes adjuntos.](#)

155 Fuente: Base de datos estadísticos del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, las asambleas regionales: miembros.](#)

156 Fuente: Base de datos estadísticos del EIGE. Última actualización en noviembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, la política, los consejos locales/municipales: miembros.](#)

Solo en cuatro de los diecinueve Estados miembros (cuatro en 2023) que tienen un nivel regional dotado de poderes de autogobierno, cada género representa al menos el 40 % de los miembros de las asambleas locales, municipales y regionales.

Gráfico 4: Porcentaje de mujeres miembros de asambleas regionales y consejos locales en los Estados miembros de la UE, 2024



Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE

Nota: No hay regiones dotadas de poderes de autogobierno en Bulgaria, Estonia, Irlanda, Chipre, Lituania, Luxemburgo, Malta o Eslovenia. Los datos de las asambleas regionales en Portugal solo cubren las Azores y Madeira.

También prosiguieron los avances en el poder judicial, pasando los miembros de los tribunales supremos del 43,5 % al 45,1 % (frente al 37,2 % en 2014) y el presidente del tribunal del 37 al 40,7 % (29,6 % en 2014).

A nivel de la Comisión Europea, mientras que la Comisión anterior comenzó con 13 mujeres de 27, el nuevo Colegio de Comisarios solo alcanza el equilibrio de género, con 11 mujeres de 27 (40,7 %). Esta cifra constituye una mejora significativa en comparación con la situación tras recibir la primera serie de candidaturas de los Estados miembros. Además, la presidenta Von der Leyen decidió invertir la proporción a nivel de los seis vicepresidentes ejecutivos, nombrando a cuatro mujeres y dos hombres.

A nivel de gestión, la Comisión ha realizado progresos considerables en la consecución del equilibrio de género. Durante la primera Comisión Von der Leyen, los nombramientos de mujeres en puestos de alta dirección aumentaron del 37 % al 48 % y del 42 % al 49 % en puestos de dirección intermedia, alcanzando el 49 % en general.¹⁵⁷ Este aumento sin precedentes de la representación femenina en los puestos directivos requirió los esfuerzos combinados de todos los servicios de la Comisión. Se logró mediante programas de desarrollo del talento para el personal femenino y objetivos específicos para las Direcciones Generales (DG), garantizando al mismo tiempo que todos los nombramientos se basaran en los méritos.

La Comisión siguió vigilando de cerca los nombramientos de personal directivo para asegurar que se mantuviera el equilibrio entre los géneros. La Comisión ha estado desarrollando iniciativas para crear una reserva de talentos y medidas para apoyar nombramientos equilibrados desde el punto de vista del género.

157 Datos a 1 de enero de 2025.

El programa institucional de desarrollo del talento femenino de la Comisión, que consiste en formación, asesoramiento, apoyo y preparación a medida para los mandos intermedios, también ha demostrado su eficacia a la hora de facilitar el equilibrio de género en la gestión. Unas 96 compañeras participan en la sexta ronda de este programa, que se extiende hasta febrero de 2025. De un total de 545 mujeres que participaron en las cinco primeras rondas, 200 (37 % de las participantes) han sido nombradas desde entonces jefas de unidad.

Además, se han establecido programas de orientación adaptados tanto para los directivos intermedios que aspiran a convertirse en directivos superiores como para los directivos superiores establecidos que aspiran a desempeñar su cargo actual o a prepararse para asumir responsabilidades superiores. Hasta la fecha, 185 mujeres (151 mandos intermedios y 34 mandos superiores) han participado o participan en estos programas.

La Comisión alcanzó una proporción del 51 % de mujeres en puestos directivos intermedios en las agencias ejecutivas en enero de 2025. Entre los altos directivos, actualmente 4 de cada 6 directores de agencias ejecutivas son mujeres.

También se ha avanzado en la promoción de un liderazgo con perspectiva de género en la acción exterior de la UE. En consonancia con el Plan de Acción de la UE en materia de Género en las Relaciones Exteriores (GAP III), la UE ha puesto en marcha un programa de liderazgo con perspectiva de género, con el apoyo de la Academia Folke Bernadotte de Suecia (FBA). A diciembre de 2024, el 80 % de los altos directivos de la sede del Servicio Europeo de Acción Exterior han recibido formación en al menos uno de los dos módulos, mientras que se ha establecido una red de 73 puntos focales en materia de género que cubren casi todas las divisiones del SEAE, y ofrece formación mensual sobre la integración de la perspectiva de género y el intercambio de mejores prácticas.

El Pacto sobre la Política Civil Común de Seguridad y Defensa (PCSD), adoptado en mayo de 2023, también se comprometió a reforzar el liderazgo con perspectiva de género en las misiones y estableció el objetivo de contar con un 40 % de mujeres entre el personal internacional. Todas las misiones civiles de la PCSD deben incluir asesores en materia de género y redes de puntos focales en materia de género. A partir de principios de 2024, la formación inicial para los jefes de misión de la PCSD incluye componentes sobre liderazgo con perspectiva de género.

La mujer en la adopción de decisiones económicas

En el ámbito económico, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los órganos decisorios de las empresas de toda la UE. Para abordar esta cuestión, la UE adoptó la Directiva sobre la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración,¹⁵⁸ que exige que las grandes empresas cotizadas de la UE alcancen al menos el 40 % de cada género entre los miembros de los consejos no ejecutivos, o el 33 % entre todos los administradores, a más tardar el 30 de junio de 2026. Las empresas que no alcancen los objetivos tienen el mandato de aplicar los requisitos de procedimiento que garantizan la transparencia del proceso de selección e informar sobre las medidas adoptadas o previstas para lograr una representación equilibrada de género en sus consejos de administración. Estos requisitos deben cumplirse mediante sanciones.

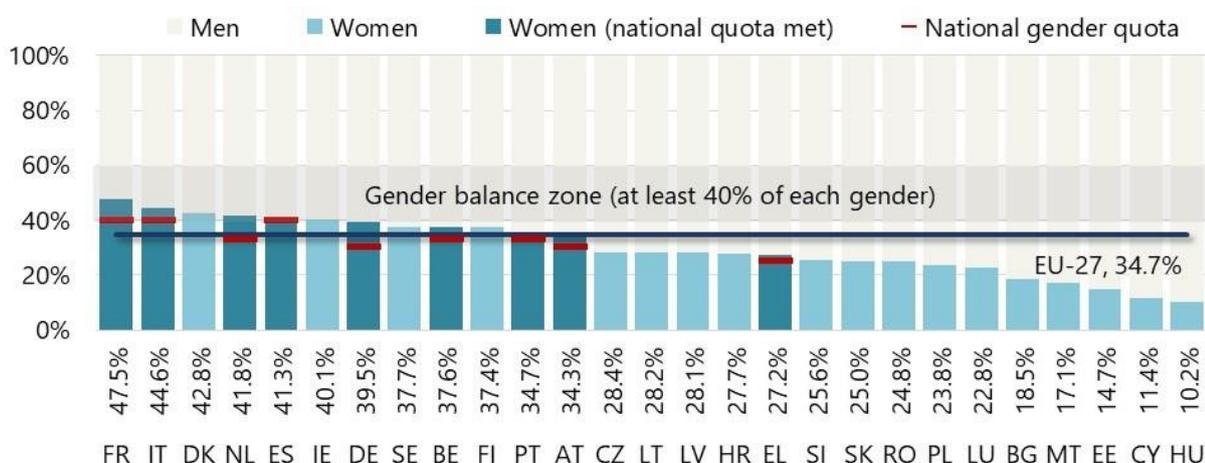
La Directiva debía transponerse a más tardar el 28 de diciembre de 2024. Hasta la fecha, diecisiete Estados miembros no han notificado las medidas nacionales de transposición completa de la

158 Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a la mejora del equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y medidas conexas (DO L 315 de 7.12.2022, p. 44).

legislación. En febrero de 2025, la Comisión notificó formalmente a estos Estados miembros su incumplimiento del Derecho de la UE.

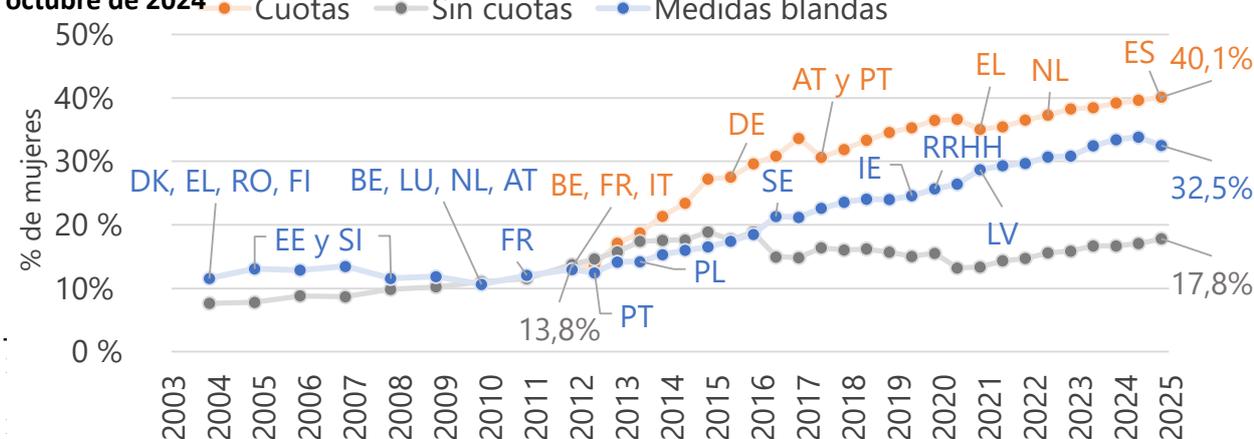
Los últimos datos del EIGE muestran un aumento del número de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, lo que representa un nuevo máximo. En 2024, el 34,7 % de los miembros de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa de la UE eran mujeres, frente al 33,8 % en 2023.¹⁵⁹ De todos los Estados miembros, 12 alcanzaron el objetivo de al menos un 33 % de mujeres entre todos los miembros de los consejos¹⁶⁰ de administración.

Gráfico 5: Porcentaje de mujeres y hombres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la UE, octubre de 2024



Fuente: EIGE, Estadísticas de género

Gráfico 6: Proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en los Estados miembros de la UE con y sin cuotas nacionales de género, de 2003 a octubre de 2024



Italia (40,1 %), España (41,5 %), Países Bajos (41,6 %), Dinamarca (42,0 %), Italia (44,0 %) y Francia (47,5 %). Es el mismo número que en 2023. En cuanto al porcentaje de mujeres no ejecutivas, ocho Estados miembros

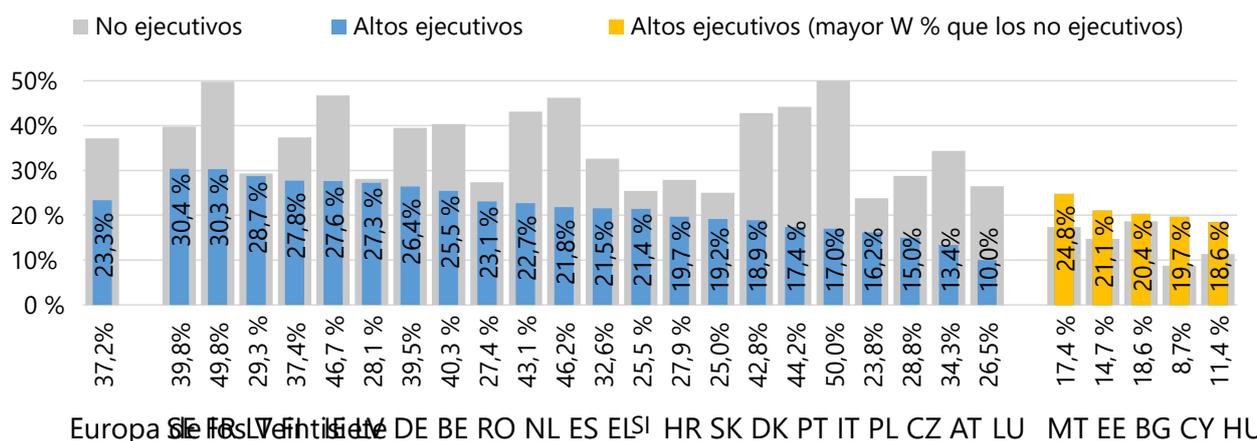
cumplen el objetivo propuesto de la UE de al menos el 40 % (gráfico 7): Italia (50 %), Francia (49,8 %), Irlanda (46,7 %), España (46,2 %), Portugal (44,2 %), los Países Bajos (43,1 %), Dinamarca (42,8 %) y Bélgica (40,3 %).
Notas: Los datos excluyen a Eslovenia, Lituania, Malta y Polonia para 2003 y Croacia para 2004 y 2006 (países añadidos a la recogida de datos en 2004 y 2007, respectivamente). Los países se incluyen en el grupo pertinente en función del año de adopción de la legislación/medidas no vinculantes. Medidas blandas: Dinamarca, Grecia, Rumanía, Finlandia (2003 octubre), Estonia, Eslovenia (2004 octubre), España (2007 octubre), Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos, Austria (2009 octubre), Francia (2010 octubre), Portugal (2012 octubre), Polonia (2013 abril), Suecia (2016 abril), Irlanda (2019 abril), Croacia (2019 octubre), Letonia (2020 octubre). Cuota: Bélgica, Francia, Italia (2011 de octubre), Alemania (2015 de abril), Austria, Portugal (2017 de abril), Grecia (2020 de octubre), Países Bajos (2022 de abril), España (2024 de octubre).

Las iniciativas gubernamentales para lograr una mayor paridad de género en el liderazgo empresarial abarcan una gama de enfoques, que van desde medidas «blandas» no obligatorias que fomentan la acción voluntaria de las empresas, hasta enfoques normativos «duras» más estrictos que imponen cuotas jurídicamente vinculantes, acompañadas de sanciones por incumplimiento.

Desde 2014, ha habido una mejora notable en la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas más grandes de la mayoría de los Estados miembros de la UE, aunque con distintos grados de progreso. En general, los países que han aplicado algún tipo de acción han experimentado mejoras más significativas en la representación de las mujeres, aunque existen algunas excepciones.

Tras un período de avances acelerados entre 2010 y 2015, impulsados principalmente por las mejoras en Francia, Italia y Alemania, los avances se han ralentizado a medida que los países han alcanzado gradualmente o se han acercado a sus respectivos objetivos legislativos (gráfico 6).

Gráfico 7: Proporción de mujeres entre los miembros ejecutivos y no ejecutivos de los dos órganos decisorios más altos de las mayores empresas cotizadas de la EU-27, octubre de 2024



Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE

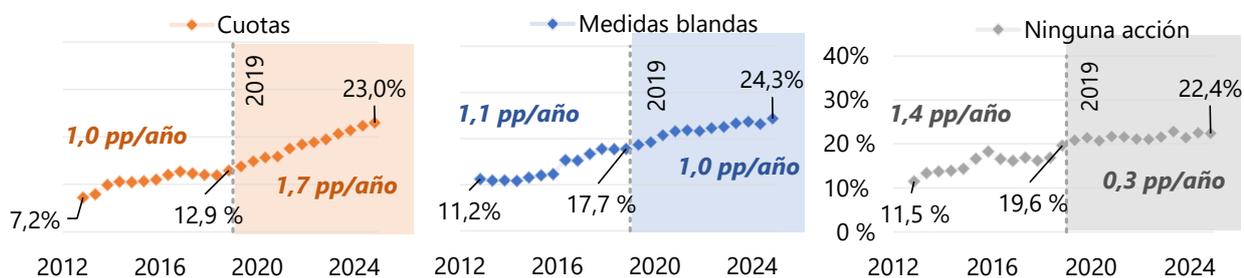
La proporción de mujeres que ocupan puestos no ejecutivos en los dos principales órganos decisorios de las mayores empresas cotizadas de la UE fue del 37,2 %. Sin embargo, la proporción de mujeres en puestos ejecutivos es significativamente menor (23,3 %). Esta disparidad (menos mujeres ejecutivas que no ejecutivas) se observa en la mayoría de los Estados miembros de la UE (22 de 27).

En ocho Estados miembros, los no ejecutivos están equilibrados en cuanto al género (gráfico 7). Al examinar a los ejecutivos, las mujeres representan menos de 3 de cada 10 ejecutivos en todos los Estados miembros de la UE.

Los esfuerzos legislativos a nivel nacional han desempeñado un papel importante en el aumento significativo de la representación de las mujeres en los consejos de administración. Por lo general, las cuotas solo se aplican a la junta de alto nivel, que a menudo está compuesta por no ejecutivos, por lo que los puestos ejecutivos pueden no verse afectados tanto. Sin embargo, un número cada vez mayor de países está ampliando las medidas legislativas para incluir las funciones ejecutivas superiores.

De 2012 a 2019, los países con cuotas, los países con medidas blandas y los países sin acción mostraron tasas anuales similares de aumento en la proporción de mujeres ejecutivas. Desde 2019, la tasa de cambio para las mujeres ejecutivas en los Estados miembros con cuotas aumentó, mientras que en los Estados miembros con medidas blandas o sin acción, el ritmo de cambio, de hecho, ha disminuido. Con el ritmo de cambio más rápido, la proporción de mujeres ejecutivas en los países con cuotas (23,0 %) alcanzó un nivel similar al de los grupos de países con medidas blandas (24,3 %) y países sin medidas (22,4 %), a pesar de partir de una menor proporción de mujeres ejecutivas en 2019 (12,9 % frente a 17,7 % y 19,6 %, respectivamente).

Gráfico 8: Porcentaje de mujeres entre los miembros ejecutivos de los dos máximos órganos decisorios de las mayores empresas cotizadas de la EU-27, por tipo de acción, de octubre de 2012 a octubre de 2024



Fuente: cálculos propios basados en datos de la base de datos de estadísticas de género del EIGE **Notas:** El grupo de cuotas incluye a los Estados miembros con cuotas nacionales de género basadas progresivamente en el año de adopción: Bélgica, Francia e Italia desde 2011; Alemania desde 2015; Austria y Portugal desde 2017; Grecia desde 2020; los Países Bajos desde abril de 2022; y España desde agosto de 2024. En los casos con varias medidas, el primer año de adopción se utiliza para clasificar a los países en el grupo pertinente. Para más detalles, véase el anexo.

Aunque las mujeres representan actualmente más del 30 % de los miembros de los consejos de administración, el número de mujeres en puestos de presidentes de consejos de administración o de directores ejecutivos (8,8 % y 8,5 %, respectivamente) sigue siendo bajo.

Además, en 2024, los hombres siguieron superando en número a las mujeres en la toma de decisiones en las instituciones financieras. Aunque las tres instituciones financieras de la UE estaban dirigidas por mujeres, en comparación con solo dos en 2023,¹⁶¹ los consejos de administración de estas instituciones siguen estando dominados por hombres, que ocupan el 84,7 % (79,7 % en 2023) de los puestos en los consejos de administración, lo que significa que la proporción de mujeres disminuyó del 20,3 % en 2023 al 15,3 % en 2024.¹⁶²

A nivel nacional, el número de mujeres en puestos clave de toma de decisiones (es decir, miembros de los órganos decisorios más altos) en los bancos centrales aumentó al 32 %, frente al 29,3 % en 2023.¹⁶³ Las mujeres también ocupan el 36,2 % de los puestos de vicegobernadoras, frente al 37,5 % en 2023.¹⁶⁴ A nivel nacional, solo seis Estados miembros (Lituania, Francia, Luxemburgo, Italia, Portugal e Irlanda) tienen una representación equilibrada de hombres y mujeres en el banco central. Cuando nos fijamos en los gobernadores de los bancos centrales de los Estados miembros, España nombró a una mujer gobernadora en 2024, mientras que los otros 26 gobernadores siguen siendo hombres, como en 2023.¹⁶⁵

161 Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE. Última actualización en julio de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, las empresas y las finanzas, las finanzas, las instituciones financieras europeas: presidente o presidente.](#)

162 Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE. Última actualización en julio de 2024. [Indicador: Instituciones financieras europeas: presidentes y miembros: base de datos de estadísticas de género; Instituto Europeo de la Igualdad de Género.](#)

163 Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE. Última actualización el 6 de diciembre de 2024 [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, las empresas y las finanzas, las finanzas, los bancos centrales: miembros de todos los órganos decisorios clave.](#)

164 Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE. Última actualización el 6 de diciembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, las empresas y las finanzas, las finanzas, los bancos centrales: vicegobernadores.](#)

165 Fuente: Base de datos de estadísticas de género del EIGE. Última actualización el 6 de diciembre de 2024. [Indicador: las mujeres en la toma de decisiones, las empresas y las finanzas, las finanzas, los bancos centrales: gobernadores.](#)

Además, según el European Financial Services Boardroom Monitor de EY, la brecha salarial de género se está ampliando para los miembros no ejecutivos de los consejos de administración en el sector de los servicios financieros: En 2023, se pagó a las mujeres un 36 % menos que a los hombres por término medio en los consejos de administración de los bancos, las aseguradoras y los gestores de activos, frente a una disparidad del 31 % en 2019. A las mujeres se les paga menos cuando sirven en comités de la junta, como auditoría y nominación. Las presidentas de los comités ganan la mitad de sus homólogos masculinos y los miembros de los comités un 75 % menos. Mientras tanto, en los Estados Unidos y Canadá, la brecha entre los salarios de hombres y mujeres en las salas de juntas se redujo en 2023 desde 2019, al 5 % desde el 7 %, según EY. Las mujeres también ganaron casi tanto como los hombres cuando fueron nombradas para presidentes o miembros de comités de la junta en América del Norte.

Las mujeres también están infrarrepresentadas en el espíritu empresarial, ya que solo representan el 32 % de los trabajadores autónomos de la UE. Solo representan el 31 % de los emprendedores emergentes, incluida la tecnología profunda. Para apoyar a las mujeres que lideran empresas emergentes de tecnología profunda, el consorcio Women TechEU lanzó dos convocatorias en 2024.¹⁶⁶ Cada startup seleccionada recibe una subvención de 75.000 euros. El programa Women TechEU se puso en marcha como proyecto piloto en 2021 y se convirtió en una iniciativa de pleno derecho en 2022.¹⁶⁷ El plan apoya a las empresas emergentes europeas de tecnología profunda en fase inicial durante al menos seis meses en el momento de la presentación, fundadas o cofundadas por mujeres, que ocupan un puesto de alta dirección (director ejecutivo, director de tecnología, director científico o equivalente). Además de las subvenciones, las mujeres fundadoras también pueden beneficiarse de asesoramiento, tutoría, creación de redes y formación específica en el marco del Programa de Liderazgo Femenino del Consejo Europeo de Innovación (CEI).¹⁶⁸

Para promover la participación de las mujeres en la innovación en el marco del Consejo Europeo de Innovación, se han aplicado varias medidas en consonancia con la Declaración del Consejo Europeo de Innovación sobre género y diversidad en el Consejo Europeo¹⁶⁹ de Innovación. Estas medidas tienen por objeto fomentar un ecosistema de innovación más inclusivo y diverso. También se sigue de cerca la participación de las investigadoras principales y las coordinadoras en los proyectos del Consejo Europeo de Innovación, así como de los consorcios dirigidos por mujeres en transición. En 2024, para apoyar el crecimiento de mujeres fundadoras en startups de tecnología profunda, el Programa de Liderazgo de Mujeres del Consejo Europeo de Innovación ofreció oportunidades de capacitación, tutoría y creación de redes para mujeres emprendedoras e investigadoras que buscan puestos de liderazgo en los negocios.

Además de estas medidas, el Consejo Europeo de Innovación financia GENDEX, un proyecto piloto iniciado en 2024 para recopilar y analizar datos de género y diversidad en todo el ecosistema de innovación y crear un índice de género y diversidad.¹⁷⁰ El Consejo Europeo de Innovación ha iniciado una acción de contratación pública sobre la brecha de inversión de género, cuyo objetivo es recopilar, armonizar y compartir datos sobre diversidad en todo el ecosistema de innovación, también a nivel del Consejo Europeo de Innovación y de la UE, así como en el sector del capital

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 La parte de Ecosistemas Europeos de Innovación del programa de trabajo Horizonte Europa tiene por objeto, entre otras cosas, promover el liderazgo y el talento femeninos en la innovación, incluida la tecnología profunda, para construir ecosistemas de innovación más justos, inclusivos y prósperos en la UE.

168 https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

169 https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

170 <https://eurogendex.org/>

riesgo. Esto ayudará a desarrollar líneas de base, monitorear el progreso e informar acciones específicas para promover la diversidad y la inclusión en el ecosistema de innovación.

Además, en 2024 se puso en marcha una convocatoria de candidaturas para el Premio de la UE a las Mujeres Innovadoras. Este premio celebra a las mujeres empresarias que están detrás de las innovaciones más revolucionarias de Europa y otorgará nueve premios en tres categorías.¹⁷¹ El premio premia a las mujeres cuyas innovaciones disruptivas están impulsando un cambio positivo para las personas y el planeta.

Las mujeres también están significativamente infrarrepresentadas en la inversión, y solo el 9 % de los inversores son mujeres, según el informe She Figures 2024. Además, las mujeres siguen enfrentándose a importantes obstáculos para acceder a la financiación, tanto como empresarias como inversoras. A pesar de la evidencia de que las startups lideradas por mujeres ofrecen fuertes rendimientos, solo una fracción del capital de riesgo en la UE se invierte en empresas fundadas o cofundadas por mujeres.

Sesgos estructurales, patrones de inversión reacios al riesgo y falta de tomadores de decisiones diversos en el ámbito financiero

las entidades y los fondos de capital riesgo contribuyen a esta brecha persistente. El Programa InvestEU introdujo, por primera vez, criterios de género que se aplican a los intermediarios financieros de capital. Los criterios se centran en la diversidad de género en los fondos de capital riesgo y de capital inversión en los diferentes niveles de toma de decisiones (altos directivos, comités de inversión). Al menos el 25 % de los intermediarios financieros apoyados por InvestEU a través del Grupo del Banco Europeo de Inversiones (principal socio ejecutante) deben cumplir los criterios de género.¹⁷² Según los primeros resultados de la aplicación, ya se ha superado el objetivo del 25 %.

Además, el Centro de Asesoramiento InvestEU siguió prestando servicios de asesoramiento relacionados con el género, en particular a través de la Conferencia anual sobre el empoderamiento de la equidad para las mujeres inversoras, un programa de tutoría para gestores de fondos,¹⁷³ un estudio recientemente iniciado sobre productos financieros por parte de bancos y otros prestamistas centrado en las mujeres y las empresas dirigidas por mujeres, y un programa de formación para bancos sobre cuestiones de género que se pondrá en marcha en marzo de 2025.

Para complementar estas acciones, en 2024 la Comisión puso en marcha la Red Europea de Inversores Conscientes de Género WomenINvestEU.¹⁷⁴ La red reúne a los principales actores de toda la cadena de suministro de inversiones, con el objetivo común de aumentar la inversión centrada en el género para permitir que muchas más empresas dirigidas por mujeres accedan a la inversión en toda Europa. La red brindará oportunidades para que los miembros forjen conexiones e interactúen entre sí a través de eventos de creación de redes, así como para crear nuevas vías para que las mujeres ingresen al sector y se conviertan en responsables de la toma de decisiones. A lo largo del proyecto, WomenINvestEU también tendrá como objetivo educar y concienciar sobre los beneficios de la inversión centrada en el género, involucrando a actores clave de toda Europa en el

171 https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

172 En el marco de InvestEU, se considera que un fondo cumple los criterios de género si cumple al menos uno de los siguientes principios: su equipo directivo está compuesto por al menos un tercio de las mujeres socias, su equipo de inversión superior proporciona al menos el 40 % de la representación femenina, o al menos el 40 % de la representación femenina se proporciona en su comité de inversión.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

esfuerzo por abordar la desigualdad, al tiempo que recluta y empodera a más mujeres para seguir una carrera en finanzas.

PRINCIPIO DE GÉNERO

La integración de las consideraciones de género en todas las políticas de la UE, es decir, la integración de la perspectiva de género, es crucial para lograr la igualdad de género. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 hace hincapié en la integración de la perspectiva de género como herramienta clave para promover una redistribución justa del poder, la influencia y los recursos, y garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres, niñas y niños en toda su diversidad. Además, también garantiza que las políticas no refuercen inadvertidamente las desigualdades de género existentes.

A lo largo de 2024, la Comisión siguió integrando la igualdad de género en todos los ámbitos políticos de la UE, como la salud, la investigación y la innovación y la educación. La secretaria del Grupo Operativo sobre Igualdad de la Comisión ¹⁷⁵ siguió apoyando la integración de la perspectiva de género, como parte de una integración más amplia de la igualdad mediante la sensibilización, la impartición de la formación pertinente y la facilitación del trabajo de los coordinadores de igualdad. Estos coordinadores de igualdad, que trabajan en todas las direcciones generales o servicios de la Comisión, así como en el Servicio Europeo de Acción Exterior, se centraron en la integración de las consideraciones de igualdad en las iniciativas políticas de la Comisión y en su funcionamiento interno, de conformidad con sus planes de trabajo de integración de la igualdad.

Igualdad de género en los distintos ámbitos políticos de la UE

Una de las preocupaciones más apremiantes para la sociedad en los próximos años será encontrar una manera de manejar el cambio climático. Como se menciona en la Comunicación sobre la gestión de los riesgos climáticos: proteger a las personas y la prosperidad, «los riesgos climáticos son especialmente sentidos por las personas en situaciones vulnerables debido a una serie de factores socioeconómicos, como los ingresos, el género, la edad, la discapacidad, la salud y la exclusión social (que afectan especialmente a los migrantes, las minorías étnicas y los pueblos indígenas). Las desventajas preexistentes reducen la capacidad de recuperación de las catástrofes inducidas por el clima». ¹⁷⁶

En octubre de 2024, el EIGE publicó un informe en el que se exponían doce buenas prácticas sobre la integración de la perspectiva de género en la política del Pacto Verde Europeo. ¹⁷⁷ Si bien estas buenas prácticas demuestran que la integración de la perspectiva de género se está aplicando en diferentes ámbitos políticos del Pacto Verde Europeo, el informe destaca que es necesario seguir mejorando tanto a escala de la UE como de los Estados miembros para integrar eficazmente las estrategias de integración de la perspectiva de género y utilizar las herramientas pertinentes.

Como parte del proyecto GREENA, ¹⁷⁸ el EIGE desarrolló un conjunto de herramientas paso a paso para llevar a cabo una evaluación con perspectiva de género de los avances hacia los objetivos relacionados con la igualdad de género establecidos en las políticas, programas y proyectos para un

175 Véase [el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de la Comisión Europea - Comisión Europea](#)

176 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Gestión de los riesgos climáticos: protección de las personas y prosperidad», COM(2024) 91 final.

177 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

178 El proyecto GREENA está desarrollando enfoques y herramientas prácticas para integrar simultáneamente las preocupaciones ambientales y de acción climática junto con las cuestiones de igualdad de género en las evaluaciones.

futuro medioambiental y sostenible para todos.¹⁷⁹ El conjunto de herramientas incluye ejemplos de cuatro ámbitos políticos (transporte, energía, agricultura y economía circular) y ayuda a identificar las implicaciones de género de las cuestiones medioambientales.

La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) presta la debida atención a la perspectiva de género en la acción climática. En 2024, los Estados miembros y la Comisión Europea prepararon conjuntamente una presentación para la revisión final de la CMNUCC sobre los avances en la aplicación de las acciones incluidas en el Plan de Acción en materia de Género 2019-2024 y sobre el trabajo futuro que debe emprenderse en materia de género y cambio climático. En el marco del Plan de Acción concluido, las Partes en el Acuerdo de París acordaron establecer objetivos y acciones en cinco ámbitos prioritarios que tienen por objeto: i) promover el conocimiento y la comprensión de la acción por el clima que tenga en cuenta las cuestiones de género; ii) La incorporación coherente de esos objetivos y medidas en la Convención Marco y en la labor de las Partes, la secretaría, las entidades de las Naciones Unidas y todos los interesados a todos los niveles; y iii) garantizar la participación plena, equitativa y significativa de las mujeres en el proceso de la CMNUCC.

«Reforzar la integración de la perspectiva de género en las políticas climáticas de la UE» (WomenInClimate) es un proyecto transnacional financiado a partir de la convocatoria de propuestas de participación y compromiso de los ciudadanos del CERV,¹⁸⁰ dirigida por el Lobby Europeo de Mujeres. El proyecto comenzó en 2024. Su objetivo es transmitir los mensajes de las mujeres y proponer soluciones inclusivas a los responsables de la toma de decisiones, así como proporcionar a los responsables de la toma de decisiones información y datos exhaustivos para configurar políticas climáticas eficaces y con perspectiva de género. En él participan organizaciones de la sociedad civil de seis Estados miembros de la UE: los Países Bajos, Bulgaria, Rumanía, Chequia, Portugal y Finlandia.

Según un estudio publicado por la Comisión Europea en 2024 titulado «Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition» (Equilibrio de género en el ámbito de la I+D+i para mejorar el papel de las mujeres en la transición energética),¹⁸¹ las mujeres representan solo el 25 % de la mano de obra del sector energético de la UE y el 22 % de las funciones de investigación e innovación. Para lograr un equilibrio mínimo de género para 2050, el informe estima que se necesitan 200.000 mujeres más en el sector de la energía. En este sentido, el sector energético también está prestando cada vez más atención a la igualdad. En 2024, 11 nuevos miembros se unieron a la Plataforma de Igualdad para el Sector de la Energía, con lo que el total de miembros ascendió a 39. Lanzada en 2021 por la Comisión Europea, la plataforma es un espacio para que las partes interesadas en la energía establezcan redes y compartan buenas prácticas para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en sus actividades, en última instancia, para llevar a cabo el cambio social a través del lugar de trabajo. Las reuniones de la plataforma de 2024 abordaron los temas de cómo apoyar a las mujeres para que se conviertan en empresarias e intraempresarias de energía sostenible, así como la forma de utilizar la inteligencia artificial (IA) en el sector de la energía de manera responsable y no discriminatoria.¹⁸² Las organizaciones miembros, con sede en 13 Estados miembros diferentes, sugieren medidas prácticas de diversidad e inclusión e informan periódicamente sobre su aplicación. Por último, durante la Semana Europea de la Energía Sostenible (EUSEW), Rita Gomes, que ha redefinido las soluciones solares en Portugal,

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

ganó el premio EUSEW Women in Energy ¹⁸³ Award. El Premio EUSEW Women in Energy reconoce a las mujeres que lideran actividades sobresalientes que ayudan a avanzar en la transición hacia una energía limpia en Europa. Hace especial hincapié en los esfuerzos para impulsar la agenda de integración de la perspectiva de género y apoyar la igualdad y la igualdad de oportunidades en el sector energético.

Los días 21 y 22 de febrero de 2024, los Países Bajos y Eslovenia organizaron conjuntamente un seminario sobre las sinergias entre la igualdad de género y la acción por el clima en La Haya. En el seminario se examinaron formas de lograr un enfoque transformador para garantizar un futuro ecológico e igualitario desde el punto de vista del género. Los debates abarcaron varios temas clave en materia de igualdad de género, en particular la importancia de los datos desglosados por género e interseccionales, el refuerzo del papel de las mujeres en las asignaturas y los puestos de trabajo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), y la promoción del liderazgo de las mujeres a la hora de garantizar una transición justa con igualdad de género. ¹⁸⁴

En el ámbito de la migración, uno de los avances más importantes es el Pacto de la UE sobre Migración y Asilo, que consta de diez instrumentos jurídicos y se adoptó en mayo de 2024. ¹⁸⁵ En conjunto, el conjunto de reformas estableció una nueva base jurídica para una forma más justa y eficiente de gestionar la migración, protegiendo al mismo tiempo los derechos fundamentales de los solicitantes de asilo y los beneficiarios de protección internacional.

En cuanto a la dimensión de género, el Pacto exige que se tengan en cuenta las necesidades específicas de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres y las niñas. Prevé un enfoque sensible al género a la hora de evaluar las solicitudes de asilo y proporcionar condiciones de acogida, como alojamiento o atención sanitaria. Además, el Pacto garantiza que las mujeres y las niñas que se enfrentan a la violencia de género, como la violencia sexual, la trata de seres humanos y la mutilación genital femenina, sean reconocidas como especialmente vulnerables y reciban la atención necesaria.

En agosto de 2024, la Compañía de Tránsito Público de Praga, en colaboración con la organización no gubernamental Konsent y la Oficina del Gobierno de Chequia, puso en marcha una campaña de sensibilización pública titulada «El acoso no pertenece al transporte público. O en cualquier otro lugar». ¹⁸⁶ La iniciativa tenía por objeto reducir el acoso educando a los pasajeros sobre cómo reconocer comportamientos que equivalieran a acoso y animándoles a intervenir si tenían conocimiento de tales comportamientos. Se colocaron carteles de la campaña en 150 lugares de Praga, incluyendo paradas de autobús, así como en los autobuses y tranvías. Los informes muestran que una quinta parte de la población checa ha visto la campaña, y el 66 % la ha considerado útil (el 79 % de las mujeres y el 52 % de los hombres). Dado su éxito, el Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género ha respaldado la campaña y recomendado que otras autoridades locales la adopten para combatir el acoso en otras ciudades checas.

En el ámbito del transporte, la Comisión elaboró y publicó en 2024 un manual para la integración de la igualdad en el transporte. ¹⁸⁷ El manual debería ayudar tanto al personal como a las partes

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

interesadas externas a integrar la igualdad en la elaboración de las políticas de transporte. La Comisión siguió apoyando las actividades de la red europea de embajadores de #DiversityInTransport, con el fin de sensibilizar e impulsar el cambio a nivel local y empresarial. La Comisión también siguió apoyando la Plataforma de la UE para el Cambio «Mujeres en el Transporte», que reúne a las partes interesadas en el transporte comprometidas con el aumento del empleo femenino en el transporte y facilita el intercambio de buenas prácticas.¹⁸⁸ Estas iniciativas forman parte de la Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente¹⁸⁹ y tienen por objeto aumentar el atractivo del sector del transporte y abordar la escasez de personal en un sector que envejece y que es poco diverso.

Los recientes avances en el sector sanitario relacionados con los avances en los datos sanitarios digitales y las tecnologías de vanguardia, como la IA y las tecnologías informáticas de alto rendimiento, pueden apoyar mejores mecanismos de detección y la normalización de las tareas, pero deben diseñarse adecuadamente para evitar posibles sesgos. La Iniciativa Europea de Obtención de Imágenes Oncológicas¹⁹⁰ se creó en 2022 para desarrollar un «atlas» de la UE de imágenes relacionadas con el cáncer y hacer que las imágenes anonimizadas sean accesibles a hospitales, investigadores e innovadores. Logró un gran éxito en 2024: la piedra angular de la iniciativa, la infraestructura europea federada para los datos de imágenes del cáncer, desarrollada por el proyecto de la Federación Europea de Imágenes del Cáncer, entregó la primera versión de una infraestructura digital en septiembre de 2024. En noviembre de 2024, el catálogo estaba poblado con 47 conjuntos de datos con un total de más de 35 000 sujetos.

En 2024 se pusieron en marcha estudios piloto para varios proyectos financiados por la UE que contribuyen a la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre el cribado del cáncer.¹⁹¹ El proyecto SOLACE (fortalecimiento del cribado del cáncer de pulmón en Europa),¹⁹² llevó a cabo un estudio piloto para mejorar la participación de las mujeres en los programas de cribado del cáncer de pulmón, ya que están infrarrepresentadas en la mayoría de los ensayos clínicos¹⁹³. A lo largo de 2024 se distribuyó en los centros piloto de estudio de diez Estados miembros de la UE material específico de sensibilización dirigido a las mujeres y en el que se destacaba que el cáncer de pulmón es la principal causa de muerte por cáncer en las mujeres.

El proyecto EUCanScreen, que ejecuta programas de cribado del cáncer, se puso en marcha en junio de 2024 en 29 países y tendrá una duración de cuatro años.¹⁹⁴ Una importante línea de trabajo del proyecto examinará las barreras individuales y sistémicas para la detección del cáncer de cuello uterino y de mama.

El 21 de junio de 2024, el Consejo adoptó la Recomendación del Consejo sobre los cánceres prevenibles mediante vacunación,¹⁹⁵ basada en la propuesta de la Comisión de enero de 2024. La

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Recomendación del Consejo, de 9 de diciembre de 2022, sobre el refuerzo de la prevención mediante la detección precoz: Un nuevo enfoque de la UE sobre el cribado del cáncer que sustituya a la Recomendación 2003/878/CE del Consejo 2022/C 473/01 (DO C 473 de 13.12.2022, p. 1).

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Recomendación del Consejo, de 21 de junio de 2024, sobre los cánceres prevenibles mediante vacunación (C/2024/4259).

Recomendación tiene por objeto ayudar a los Estados miembros a impulsar la vacunación contra los virus del papiloma humano tanto entre las niñas como entre los niños.

En Suecia, 10 organismos gubernamentales bajo la dirección de la Agencia de Salud Pública de Suecia, incluida la Junta Nacional de Salud y Bienestar, la Agencia Sueca para la Juventud y la Sociedad Civil y la Agencia Sueca de Migración, han establecido una comisión conjunta con la tarea de compensar las disparidades de salud dentro de la población. Se les ha encargado que refuercen y promuevan la salud y los derechos sexuales y reproductivos, centrándose en zonas geográficas con malas condiciones socioeconómicas y una elevada prevalencia de, por ejemplo, restricciones a la sexualidad de las personas o el derecho a elegir libremente a su pareja. El proyecto va de 2024 a 2027 y cuesta aproximadamente 31 millones SEK.¹⁹⁶

En el ámbito del deporte, los resultados del «All In Plus: El proyecto conjunto UE-Consejo de Europa «Promover una mayor igualdad de género en el deporte» destaca tanto los avances como las disparidades persistentes en materia de igualdad de género en el deporte europeo. El informe se basa en datos recopilados en 21 jurisdicciones y ofrece un análisis exhaustivo de la igualdad de género en seis ámbitos clave.¹⁹⁷

Se adoptó el nuevo Plan de Trabajo de la UE para el Deporte 2024-2027,¹⁹⁸ en el que se enumeran como ámbitos prioritarios un «entorno seguro en el deporte» y la «igualdad de género».¹⁹⁹ Además, en abril de 2024, el Foro del Deporte de la UE celebró una sesión con mujeres deportistas sobre el tema de la igualdad de género. Durante el Foro, el premio #BeEqual se entregó al Idrætsforbund de Dinamarca para un proyecto que tiene como objetivo incluir a niñas de minorías étnicas y capacitarlas para unirse a clubes deportivos.²⁰⁰ Además, estos esfuerzos se complementaron con proyectos financiados por la UE, como el proyecto «SUPPORTER» de Horizonte Europa.²⁰¹ Con un presupuesto de 1 millón EUR, este proyecto está apoyando a ocho instituciones de educación superior deportiva de Europa Central y Oriental en el desarrollo de sus propios planes interseccionales, innovadores, inclusivos e impactantes de igualdad de género, abordando explícitamente la violencia de género y el acoso sexual. Ha impartido numerosas formaciones, todavía accesibles en línea, sobre la recopilación y el análisis de datos sobre la violencia de género en el deporte, la comunicación inclusiva y también las posibilidades del deporte para marcar la diferencia en la violencia de género en la educación superior deportiva.²⁰²

En Francia, la etiqueta estatal «Terrain d'égalité» (Tierras de Igualdad) tiene por objeto promover la igualdad de género y prevenir y combatir la discriminación y la violencia de género en el deporte. Dirigido a los principales eventos deportivos internacionales en Francia, el sello se otorga sobre la base de criterios como el nombramiento de referentes de igualdad y la creación de una línea directa de violencia de género. Se puso a disposición de todos los organizadores de acontecimientos deportivos un kit específico sobre la prevención de la violencia de género. En 2024, se concedió la etiqueta «Terrain d'Égalité» al comité organizador de los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de Verano 2024 en París.

El sector espacial europeo está en una trayectoria ascendente hacia la igualdad de género, pero se enfrenta a muchos retos en términos de mano de obra. Un análisis exhaustivo identificó que la industria está envejeciendo, dominada por los hombres y que se enfrenta a una brecha crítica entre

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Recursos - TODO EN: Hacia el equilibrio de género en el deporte

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 En el punto I: «Integridad y valores en el deporte».

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

las habilidades duras y blandas proporcionadas por los currículos educativos y las habilidades que el sector necesita.²⁰³

El 7 de junio de 2024, la Comisión publicó un informe político titulado «Transition Pathway for the aerospace ecosystem»²⁰⁴ (Itinerario de transición para el ecosistema aeroespacial). Las 53 acciones que el informe identificó para su aplicación, siete se centran específicamente en garantizar la equidad, la diversidad y la inclusión en el sector aeroespacial, también a través de una educación específica desde una fase temprana del proceso educativo.²⁰⁵

Las barreras estructurales a la igualdad de género también persisten en la investigación y la innovación (R&I). En 2024, el programa Horizonte Europa de la Comisión siguió haciendo cumplir el requisito de que los solicitantes de todos los organismos públicos e instituciones de educación superior cuenten con un plan de igualdad de género para poder optar a la financiación.²⁰⁶

Según el estudio «Impact of gender equality plans across the European Research Area»²⁰⁷ (Impacto de los planes de igualdad de género en el Espacio Europeo de Investigación), publicado por la Comisión en 2024, la introducción del criterio de admisibilidad de las políticas de igualdad de género en el programa Horizonte Europa y la evolución de las políticas a nivel nacional dieron lugar a un número significativamente mayor de instituciones que adoptaron políticas globales de igualdad de género, o que crearon o actualizaron sus planes.²⁰⁸ Algunas organizaciones privadas incluso han implementado voluntariamente GEP. El criterio de subvencionabilidad del PEM en el programa Horizonte Europa también ha proporcionado una definición clara de lo que se espera de un PEM, ha ayudado a coordinar los esfuerzos entre las partes interesadas y ha facilitado el aprendizaje mutuo. Esto ha fomentado un entorno de investigación más inclusivo y ha contribuido al objetivo general de la igualdad de género en R&I. Una lección clave aprendida es la importancia de la supervisión y evaluación continuas de los GEP para garantizar que se implementen de manera efectiva y logren los resultados previstos. Además, se necesita hacer más para garantizar que los GEP sean inclusivos y tengan en cuenta las posibles intersecciones.

El 15 de mayo de 2024, tres nuevas organizaciones académicas y de investigación que lograron resultados sobresalientes a través de la implementación de sus GEP²⁰⁹ recibieron Premios de la UE para Campeones de la Igualdad de Género. Estos nuevos ganadores se unen a una comunidad de campeones que inspiran a otras organizaciones académicas y de investigación a convertirse ellos mismos en campeones de la igualdad de género, y a aumentar la conciencia pública sobre la importancia de abordar la igualdad de género en las organizaciones académicas y de investigación a través del cambio institucional. El programa WIDERA de Horizonte Europa, que puso en marcha una convocatoria de propuestas titulada «Apoyo a la aplicación de planes inclusivos de igualdad de

203 OCDE (2023), *The Space Economy in Figures: Responding to Global Challenges* [«Responder a los retos mundiales», documento en inglés], OECD Publishing, París.

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 Véase, por ejemplo, la Acción 53 de la Vía de Transición.

206 Más información sobre los criterios de admisibilidad en Horizonte Europa: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.

207 Impacto de los planes de igualdad de género en todo el Espacio Europeo de Investigación - Comisión Europea.

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

género», incentivó aún más la aplicación de PGA inclusivos, lo que dio lugar a la financiación de proyectos como GEPINC,²¹⁰ INCLUDE²¹¹ y SEE-ERA.²¹²

Grupo 2 de Horizonte Europa: Cultura, creatividad y sociedad inclusiva» incluyó una convocatoria de propuestas sobre «El papel del género en los movimientos extremistas y su impacto en la democracia», que financió tres proyectos —EMMELO,²¹³ MEN4DEM²¹⁴ y YOU-DARE—²¹⁵ con un presupuesto total de 8,6 millones EUR. Estos proyectos contribuirán al desarrollo de ideas basadas en la evidencia y enfoques innovadores para abordar el aumento de los movimientos extremistas, identitarios y nacionalistas, con un enfoque en la construcción y el impacto de los roles de género dentro de estos movimientos. Se han financiado proyectos adicionales para abordar las desigualdades estructurales a través de un enfoque interseccional, por ejemplo, la investigación sobre los impactos socioeconómicos de la soledad. En el marco del clúster 3, se ha lanzado una convocatoria de financiación sobre radicalización y género con un presupuesto de 3 millones EUR. Por último, cuatro proyectos sobre interseccionalidad e igualdad en espacios democráticos deliberativos y participativos, por un total de 9,5 millones EUR, han iniciado sus actividades en 2024: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLY²¹⁸, y SINCRONY²¹⁹. Estos proyectos contribuirán a revitalizar la democracia y mejorar la participación ciudadana mediante el diseño y la experimentación de innovaciones democráticas, en las que la superación de la acumulación y la intersección de la discriminación o la estigmatización es una parte fundamental del proceso.

En cuanto al requisito en el marco de Horizonte Europa de integrar la dimensión de género en el trabajo de investigación e innovación, los últimos datos muestran que el 81 % de las propuestas de I+D+i tienen ahora en cuenta la dimensión de género. También se ha producido un aumento en términos del objetivo de equilibrio de género de Horizonte Europa, en particular para las mujeres que desempeñan funciones clave: El 43,5 % de los miembros de los paneles de expertos son mujeres (frente al 42 % en el marco de Horizonte 2020) y el 48,7 % en grupos consultivos (frente al 43 %). Asimismo, la proporción de consorcios dirigidos por mujeres ha aumentado del 23 % al 31 %.

En cuanto a la igualdad de género en la IA, cuatro proyectos en el marco de la convocatoria del programa Horizonte Europa «Abordar los sesgos de género, raza y otros en la IA (RIA)» siguieron avanzando significativamente en 2024 en la identificación y mitigación de los sesgos en los sistemas de IA. Por ejemplo, el proyecto FINDHR,²²⁰ MAMMOth,²²¹ el proyecto BIAS²²² y

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/>. El proyecto ha desarrollado nuevas metodologías para determinar los riesgos de discriminación y producir resultados menos sesgados. FINDHR ha creado con éxito herramientas y directrices para la IA con conciencia de equidad en la contratación. El proyecto también ha proporcionado una amplia capacitación para profesionales y desarrolladores de recursos humanos sobre la equidad algorítmica.

221 <https://mammoth-ai.eu/> está desarrollando soluciones de IA normalizadas para abordar los sesgos en todas las fases del desarrollo de sistemas de IA. El proyecto cuenta con tecnologías avanzadas para evaluar y mitigar sesgos en datos multimodales, incluyendo texto, imágenes y redes.

222 <https://www.biasproject.eu/> está desarrollando soluciones de IA normalizadas para abordar los sesgos en todas las fases del desarrollo de sistemas de IA. El proyecto cuenta con tecnologías avanzadas para evaluar y mitigar sesgos en datos multimodales, incluyendo texto, imágenes y redes.

AEQUITAS²²³ han creado el clúster de equidad en materia de IA,²²⁴ cuya misión es fomentar la confianza en los sistemas de IA en diversos ámbitos, como la asistencia sanitaria, las finanzas, los recursos humanos y la educación. En este marco, han organizado varios talleres durante 2024, incluida la Conferencia Inaugural del Clúster de Equidad de la IA y un taller sobre los sesgos de la IA. Además, tres proyectos en el marco del tema «Género y empoderamiento social, económico y cultural»²²⁵ están trabajando para abordar los estereotipos de género y fomentar el empoderamiento de las mujeres en diferentes ámbitos, incluidos el sector energético, la migración y las instituciones públicas.²²⁶

La Ley Europea de Inteligencia Artificial (Ley IA) entró en vigor en agosto de 2024. La Ley²²⁷ aborda los riesgos potenciales para la salud, la seguridad y los derechos fundamentales de las personas, incluidos los derechos a la igualdad y la no discriminación, al tiempo que promueve la innovación y la adopción de una IA fiable. Prohíbe determinadas prácticas de IA que plantean un riesgo inaceptable (como las técnicas de manipulación, la explotación de vulnerabilidades o la clasificación biométrica para inferir la orientación sexual y la vida sexual), y somete los sistemas de IA que plantean un alto riesgo para los derechos fundamentales y la seguridad a requisitos específicos, como la supervisión humana, la gobernanza de datos, la gestión de riesgos y la transparencia. Además, la Ley establece requisitos de transparencia para determinados modelos de sistemas de IA, incluidos los destinados a interactuar directamente con personas físicas, generar datos sintéticos (por ejemplo, deepfakes) y sistemas de reconocimiento de emociones o categorización biométrica.

En el ámbito de la agricultura y la política rural, en consonancia con la creciente preocupación por los problemas de salud mental en las regiones rurales, la Comisión está prestando más atención a los factores específicos que afectan a la salud mental en la comunidad agrícola. Las largas horas de

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. El proyecto se centra en la creación de directrices y metodologías de equidad a través del diseño para desarrollar sistemas de IA libres de sesgos. El proyecto ha generado conjuntos de datos sintéticos y casos de uso reales para probar y validar sus soluciones de mitigación de sesgos. En 2024, publicó una metodología exhaustiva de equidad por diseño, así como un informe sobre el impacto social basado en el diagnóstico de sesgos.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMACIONES-01-05.

226 Para más información sobre los proyectos financiados por la UE, véase <https://cordis.europa.eu/projects>. El proyecto gEneSys tiene como objetivo promover la participación de las mujeres en la transición hacia una energía limpia y muestra cómo la aplicación de una perspectiva de género al conocimiento sobre la transición energética puede ayudar a lograr resultados de transición energética equitativos. El proyecto llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura sobre el nexo entre el género y la transición energética e identificó estereotipos en el material educativo sobre la transición energética y los estudios CTIM. <https://genesys-project.eu/about/>. El proyecto ReIncluGen se centra en la inclusión y el empoderamiento de género, con especial énfasis en las experiencias de las mujeres con antecedentes migratorios en Europa. El proyecto realizó un primer mapeo de las políticas de género en diferentes contextos nacionales y analizó las actitudes hacia la igualdad de género en Bélgica, Polonia, Italia, España y Austria. Para desafiar los estereotipos sobre las mujeres migrantes, ha puesto en marcha un concurso de fotografía para mujeres de origen migrante para mostrar lo que significa para ellas el empoderamiento de género. <https://www.uantwerpen.be/es/projects/reinclugen/about/>. El proyecto RE-WIRING analiza las causas profundas de las jerarquías de poder basadas en el género en la UE y fuera de ella, en particular en la educación, la representación en los medios de comunicación y el empleo. Produjo una taxonomía de diferentes conceptos de jerarquías de poder y creó un conjunto de herramientas sobre una mejor representación de las mujeres en el lugar de trabajo. Véase <https://re-wiring.eu>.

227 Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Ley de Inteligencia Artificial) (DO L 2024/1689 de 12.7.2024).

trabajo, el aislamiento geográfico y social, la incertidumbre financiera, las preocupaciones climáticas y los problemas económicos son problemas específicos que enfrentan las personas en la profesión agrícola, que deben abordarse a través de un apoyo integral de salud mental. Sin embargo, los agricultores enfrentan barreras significativas para acceder a la atención de salud mental, debido tanto a su aislamiento geográfico como al estigma en torno a la búsqueda de ayuda externa. En 2024, la Comisión, en cooperación con la red de la política agrícola común, organizó un acto en apoyo de la salud mental de los agricultores.²²⁸ La dimensión de género fue muy importante en este taller, ya que las agricultoras y los agricultores tienden a hacer frente a los problemas de salud mental de una manera diferente.²²⁹ Las conclusiones de este taller se transmitirán a los servicios de asesoramiento a las explotaciones y contribuirán a la preparación de la política agrícola común posterior²³⁰ a 2027.

La igualdad de género también se integra en las iniciativas políticas que abordan la evolución demográfica en las regiones afectadas por una fuerte disminución de la población en edad de trabajar, junto con una proporción baja y estancada de personas con educación postsecundaria y un abandono significativo de los jóvenes a nivel regional. La Comunicación «Aprovechar el talento en las regiones de Europa»²³¹ y su correspondiente «Mecanismo de refuerzo del talento»²³² abarcan diversas actividades, como la asistencia técnica a las regiones, los grupos de trabajo relacionados con el cambio demográfico y el apoyo a la reducción de las ciudades a través de la Iniciativa Urbana Europea.²³³ La segunda convocatoria de proyectos en el marco de la iniciativa «Aprovechar el talento en las ciudades en declive» se centró en abordar las consideraciones de igualdad, en particular el espíritu empresarial de las mujeres y la igualdad de acceso a las cualificaciones y el empleo.²³⁴ En mayo de 2024, se seleccionaron cuatro proyectos para centrarse en probar soluciones innovadoras y creativas para atraer y aprovechar el talento en ciudades cada vez más reducidas. Además, estas ciudades establecerán asociaciones de transferencia con otras 12 ciudades interesadas en este tipo de innovación.²³⁵

Las consideraciones de género a menudo se pasan por alto en la planificación y el diseño urbanos. El 10 de octubre de 2024, durante la Semana de las Regiones y Ciudades de 2024, el Comité Europeo de las Regiones y la Comisión Europea organizaron un taller sobre el tema «Ciudades para todos: Planificación y diseño urbanos inclusivos desde el punto de vista del género».²³⁶ El taller exploró cómo se pueden reimaginar las ciudades y regiones para satisfacer mejor las necesidades de las mujeres y las personas no binarias y, como resultado, mejorar la accesibilidad y la inclusión para todos.

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia de los Países Bajos encargó a un instituto de investigación (Movisie) que investigara las prácticas de incorporación de la perspectiva de género en los Países Bajos y fuera de ellos. El producto final, publicado en septiembre de 2024, consiste en un estudio documental y un informe basado en entrevistas con funcionarios gubernamentales de

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Más información sobre las mujeres en la agricultura: En el marco de Horizonte Europa se financian dos proyectos sobre las mujeres en la agricultura: <https://fliara.eu/> y <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Aprovechar el talento en las regiones de Europa», COM(2023) 32 final.

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

varios ministerios.²³⁷ La investigación prestó especial atención a los factores de apoyo y obstaculización que experimentan los funcionarios públicos en el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género. Sobre la base de los hallazgos, Movisie recomienda: 1) crear un mayor compromiso del liderazgo, 2) mejorar la prueba de género en el método central para la formulación de políticas (Beleidskompas), y 3) mejorar el conocimiento y las habilidades de los funcionarios de políticas y otras personas involucradas en la formulación de políticas.

Malta está trabajando activamente para eliminar los sesgos sistémicos y garantizar un marco jurídico más equitativo. En 2024, la Dirección de Derechos Humanos contrató a un revisor jurídico independiente para que examinara toda la legislación maltesa a fin de determinar las disposiciones que crean distinciones innecesarias entre hombres y mujeres y presentar opciones para eliminar esa diferenciación. El análisis se lleva a cabo con la asistencia del comité interministerial establecido para apoyar la aplicación de la estrategia y el plan de acción para la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género.

Un ámbito importante, pero que a menudo se pasa por alto, para la integración de la igualdad de género es el establecimiento de normas técnicas a nivel europeo (e internacional). Hasta hoy, en muchas normas se toma como referencia el cuerpo masculino medio, incluidas las normas armonizadas europeas. Esto hace que los productos sean menos seguros para las mujeres que para los hombres. Debido a la pandemia, el problema de las mascarillas faciales mal ajustadas ha recibido la mayor atención. Sin embargo, el mismo problema ocurre en todo tipo de sectores y productos. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir lesiones graves o morir en un accidente automovilístico, y menos probabilidades de tener la fuerza de agarre requerida para operar maquinaria y equipo de manera segura. Sin embargo, esta cuestión no se limita a la población femenina. También hay grandes variaciones entre la población masculina en la Unión Europea. Es esencial considerar cómo el género (y otros factores como el origen étnico) afectan los requisitos técnicos y la aplicación de las normas para garantizar efectivamente el uso seguro de un producto o equipo. Esto también beneficiará a las mujeres en toda su diversidad. Las consideraciones relevantes incluyen diferencias físicas como el tamaño promedio y el peso o la fuerza de agarre.

A principios de 2024, la Comisión publicó un estudio²³⁸ sobre el carácter integrador de las disposiciones antropométricas en las normas europeas armonizadas.²³⁹ Un hallazgo importante del

237 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

238 Comisión Europea: Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024, [disponible en línea](#). El estudio evaluó las normas armonizadas para 22 actos legislativos de la UE en el ámbito político de la maquinaria y los equipos. Su objetivo era determinar si los estándares que tienen una dimensión antropométrica tienen suficientemente en cuenta la diversidad de la población europea, incluidos factores como el género y la edad, y las diversas mediciones antropométricas (por ejemplo, altura, peso y estiramiento).

239 Las normas son especificaciones técnicas que establecen requisitos para productos, procesos de producción, servicios o métodos de ensayo. Son desarrollados por la industria y los agentes del mercado siguiendo algunos principios básicos como el consenso, la apertura, la transparencia y la no discriminación. Las normas garantizan la interoperabilidad y la seguridad, reducen los costes y facilitan la integración de las empresas en la cadena de valor y el comercio. Véase también: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_es Una norma armonizada es una norma europea desarrollada por un organismo europeo de normalización reconocido: CEN (Comité Europeo de Normalización), CENELEC (Comité Europeo de Normalización Electrotécnica) o ETSI (Instituto Europeo de Normas de Telecomunicaciones) a petición de la Comisión Europea. El uso de estas normas es voluntario. Los fabricantes, otros agentes económicos y los organismos de evaluación de la conformidad pueden utilizar normas armonizadas para demostrar que los productos, servicios o procesos cumplen la legislación

estudio es que las organizaciones de establecimiento de estándares (como CEN y CENELEC) carecen de datos antropométricos sobre la población europea en toda su diversidad. Las consideraciones relevantes incluyen diferencias físicas como el tamaño promedio y el peso o la fuerza de agarre. Los datos disponibles no son estadísticamente representativos o están incompletos, es decir, no abarcan todos los Estados miembros de la UE o los parámetros antropométricos necesarios y, a menudo, están obsoletos. El estudio concluyó que es necesario hacer un inventario, actualizar y completar los datos antropométricos disponibles para abarcar todos los Estados miembros de la UE y las dimensiones antropométricas necesarias de una manera estadísticamente sólida. Con este fin, la Comisión ha concedido al CEN-CENELEC una subvención para acciones de normalización con el fin de llevar a cabo un análisis de deficiencias y desarrollar opciones para recopilar los datos que faltan de una amplia muestra representativa de la población de la UE.

Los coches se prueban actualmente en la prueba de choque con un maniquí masculino que es 176cm alto y pesa 70kg. Como consecuencia de ello, el progreso técnico en los reposacabezas reactivos dio lugar a una reducción del 70 % de la proporción de discapacidad médica permanente para los conductores masculinos y a un aumento del 13 % para las conductoras²⁴⁰. Como parte del trabajo de la CEPE/ONU sobre la normativa de vehículos, un grupo de trabajo informal sobre protección equitativa de los ocupantes ha emprendido trabajos bajo liderazgo europeo para abordar este tipo de cuestiones.

En 2024 entraron en vigor varias iniciativas legislativas relativas a la igualdad de género. El 25 de julio de 2024 entró en vigor la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia ²⁴¹ de sostenibilidad. Una serie de directrices, que la Comisión publicará antes de la entrada en vigor de la Directiva, ayudarán a las empresas a llevar a cabo la diligencia debida, por ejemplo, sobre el intercambio de recursos e información y la participación de las partes interesadas. Entre otras cosas, la Directiva establece requisitos para que las grandes empresas europeas y las empresas no europeas con un volumen de negocios significativo en la UE identifiquen y prevengan, mitiguen o pongan fin a los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente en sus propias operaciones, las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con su cadena o cadenas de actividades, las de sus socios comerciales en la UE y a escala mundial. Con arreglo a las nuevas normas, deberá abordarse cualquier forma de discriminación. En particular, la Directiva se refiere en su anexo a la prohibición de desigualdad de trato en el empleo, a menos que esté justificada por las exigencias del empleo de que se trate de conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Esto incluye, en particular: a) remuneración desigual por trabajo de igual valor; y b) la discriminación por motivos de origen nacional u origen social, raza, color, sexo, religión u opinión política. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se menciona en el considerando 33 como otro instrumento internacional que las empresas pueden tener que tener en cuenta a la hora de detectar y abordar las violaciones de los derechos humanos. Con el fin de apoyar mejor las prácticas empresariales responsables, en febrero de 2025 la Comisión adoptó un paquete general ²⁴² para simplificar los requisitos de diligencia debida y reducir la carga normativa, preservando al mismo tiempo los objetivos políticos originales. Con arreglo a la

pertinente de la UE. Véase también: <https://economía.de.mercado.único.ec.europa.eu/mercado.único/normas.europeas/normas.armonizadas.es>

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, septiembre). Análisis de género sobre la eficacia de los asientos de latigazo cervical: resultados de accidentes del mundo real. En Proc. *IRCOBI Conf., Hannover (Alemania)* (pp. 17-28).

241 A más tardar en julio de 2026, los Estados miembros de la UE deben transponerlo a su legislación nacional y, un año después (26 de julio de 2027), comenzará a aplicarse al primer grupo de empresas (las más grandes), siguiendo un enfoque escalonado (con plena aplicación transcurridos cinco años desde su entrada en vigor, es decir, julio de 2029).

242 https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

propuesta, los Estados miembros tendrán que transponer la Directiva al Derecho nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión a más tardar el 26 de julio de 2027. Un año después, las normas comenzarán a aplicarse al primer grupo de empresas, siguiendo un enfoque escalonado (con aplicación completa el 26 de julio de 2029).

El nuevo Reglamento sobre seguridad general de los productos ²⁴³ es aplicable a partir del 13 de diciembre de 2024. Refuerza las normas de seguridad para los productos vendidos tanto fuera de línea como en línea y especifica que las diferencias de género deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos de los productos y en las actividades de normalización. La Comisión apoya a todas las partes interesadas en la aplicación de este nuevo Reglamento.

La Directiva (UE) 2024/869 entró en vigor el 9 de abril de 2024, por la que se modifican la Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos (Directiva 2004/37/CE) y la Directiva sobre agentes químicos (Directiva 98/24/CE), en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos (un importante reprotóxico profesional) y para los diisocianatos. ²⁴⁴ La Directiva (2024/869) revisa los valores límite actuales ²⁴⁵ de 40 años para el plomo y sus compuestos en virtud de la Directiva sobre carcinógenos, mutágenos y sustancias reprotóxicas. La Directiva también mejora la protección de las trabajadoras en edad fértil con recomendaciones específicas sobre los niveles de plomo en sangre.

Integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE

En consonancia con la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, NextGenerationEU y el marco financiero plurianual (MFP) 2021-2027 proporcionan una amplia gama de instrumentos de financiación y garantía presupuestaria de la UE para apoyar iniciativas que promuevan la igualdad de género. La financiación de la UE se proporciona, en particular, para mejorar la situación de las mujeres que buscan o trabajan, incluido su equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Esto incluye invertir en centros asistenciales, apoyar el emprendimiento femenino, combatir la segregación de género en determinadas profesiones y abordar la representación desequilibrada de niñas y niños en algunos sectores de la educación y la formación. Además, se proporciona financiación específica para proyectos que benefician a organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que implementan iniciativas específicas, incluida la prevención y la lucha contra la violencia de género.

La Comisión desarrolló una metodología para medir el gasto a nivel de programa del presupuesto de la UE que promueve la igualdad de género en el MFP 2021-2027. ²⁴⁶ En este empeño, la Comisión se benefició de intercambios fructíferos con el EIGE y de un compromiso constructivo

243 Reglamento (UE) 2023/988 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativo a la seguridad general de los productos, por el que se modifican el Reglamento (UE) n.º 1025/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva (UE) 2020/1828 del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan la Directiva 2001/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 87/357/CEE del Consejo (DO L 135 de 23.5.2023, p. 1).

244 Directiva (UE) 2024/869 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de marzo de 2024, por la que se modifican la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 98/24/CE del Consejo en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y para los diisocianatos (DO L 2024 de 19.3.2024, p. 86).

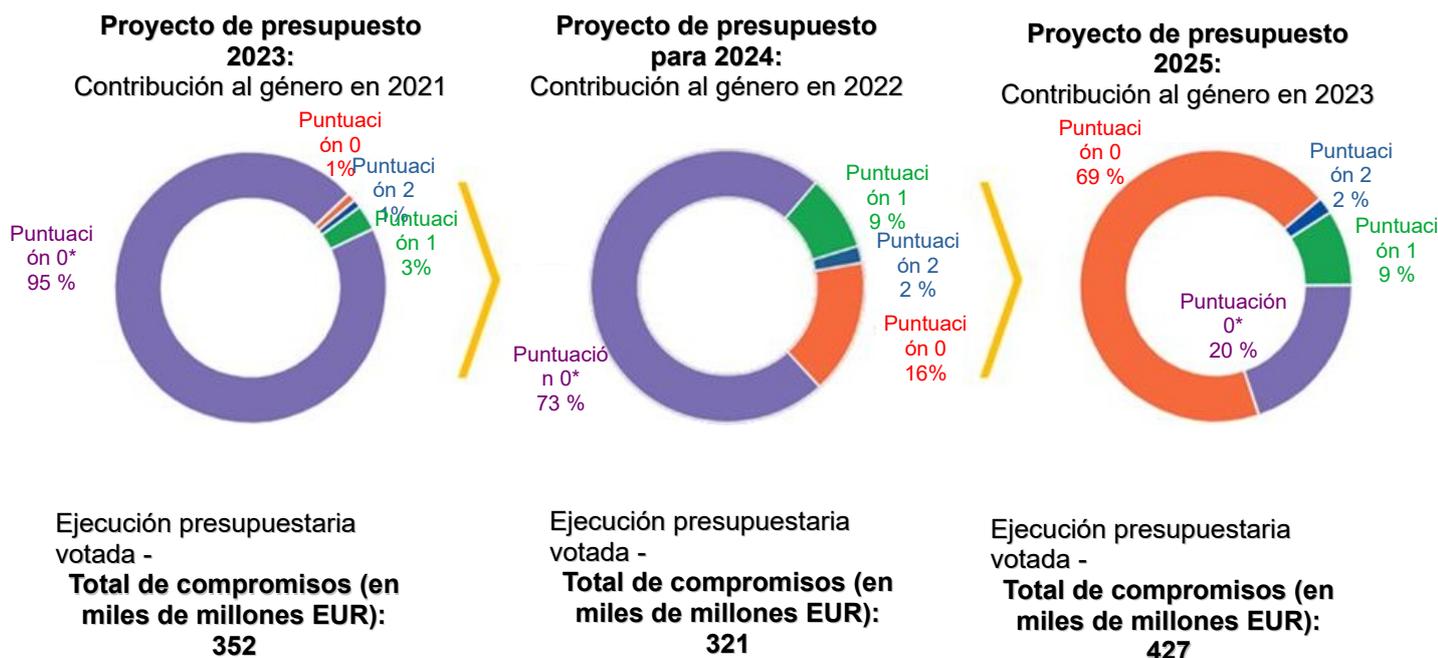
245 Valor límite de exposición profesional (OEL) y valor límite biológico.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_es. Véase también el punto 16, letra f), del Acuerdo Interinstitucional sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios disponibles en [EUR-Lex - 32020Q1222\(01\) - ES - EUR-Lex](#)

con el Tribunal de Cuentas Europeo para la publicación de su informe especial sobre la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE (mayo de 2021). La metodología se utilizó por primera vez en todos los programas de gasto para el ejercicio 2021, en el contexto del proyecto de presupuesto de 2023. Esto se adelantó a los compromisos contraídos en el marco del acuerdo interinstitucional que acompaña al marco financiero plurianual 2021-2027, tanto en términos de calendario como de ámbito de aplicación. Para el ejercicio 2023, en el contexto del proyecto de presupuesto para 2025, la metodología y el seguimiento del gasto en materia de género se han mejorado con la inclusión en las «declaraciones ²⁴⁷ de rendimiento del programa» de los datos desglosados por género disponibles por programa, dentro de los límites de los reglamentos del programa y los acuerdos de ejecución. Esto incluye una amplia gama de datos desglosados por género destinados a mejorar el seguimiento de los resultados del programa en relación con la igualdad entre los géneros.

²⁴⁷ [Declaraciones de ejecución del programa - Comisión Europea](#)

De acuerdo con la metodología, cada intervención específica dentro de un programa debe asignarse a una puntuación de género.²⁴⁸ En 2023, el 11 % del presupuesto de la UE contribuyó en la práctica a promover la igualdad de género (puntuaciones 2 y 1), lo que representa 48 000 millones EUR, mientras que el 20 % tiene potencial para contribuir (puntuación 0*) a este objetivo. Este porcentaje disminuyó constantemente desde el 95 % desde la aplicación inicial de esta metodología.



Tal como se comunicó en el informe anual de 2024 sobre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), los Estados²⁴⁹ miembros están aplicando medidas en sus planes nacionales de recuperación y resiliencia que contribuyen específicamente a la igualdad de género o a la igualdad de oportunidades en general. La Comisión, en consulta con los Estados miembros, identificó 136 medidas en general centradas en la igualdad de género. Como informa el análisis temático sobre la igualdad, muchas más medidas de los PRR (como las relacionadas con la asistencia sanitaria y las reformas de los cuidados de larga duración), aunque no se identifican como tales, también pueden tener un impacto positivo en la igualdad de género, por ejemplo, mejorando las condiciones de trabajo en sectores dominados por mujeres o reduciendo las responsabilidades asistenciales informales.

²⁴⁸ Puntuación 2: las intervenciones cuyo objetivo principal es mejorar la igualdad de género correspondieron al 2 % del presupuesto de la UE ejecutado en 2023 y se incluyeron en trece programas.

Puntuación 1: las intervenciones que tienen la igualdad de género como objetivo importante y deliberado (pero no como motivo principal de la intervención) correspondieron al 9 % del presupuesto de la UE ejecutado en 2023 y se incluyeron en 16 programas.

Puntuación 0*: las intervenciones con potencial para contribuir a la igualdad de género correspondieron al 20 % del presupuesto de la UE ejecutado en 2023 y se incluyeron en 30 programas.

Puntuación 0: las intervenciones que no tuvieron una incidencia significativa en la igualdad de género correspondieron al 69 % del presupuesto de la UE ejecutado en 2023 y se incluyeron en 29 programas.

²⁴⁹ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia [COM(2024) 474 final].

Durante el período de notificación anual más reciente del MRR (hasta septiembre de 2024), las medidas centradas en la igualdad de género muestran avances notables en su aplicación. De los 253 hitos y objetivos asociados a estas medidas, 102, o el 40 %, fueron notificados por los Estados miembros como completados o evaluados por la Comisión como cumplidos; El 22 % también recibió una valoración positiva en las solicitudes de pago. Por ejemplo, Estonia desarrolló un prototipo de herramienta digital de brecha salarial entre hombres y mujeres para los empleadores (véase también el capítulo 2). En España, un plan social para el deporte prevé la renovación de la infraestructura deportiva pública al tiempo que financia acciones que promuevan la participación de las mujeres en el deporte.

La Comisión colabora con los Estados miembros para garantizar que las medidas de los planes de recuperación y resiliencia favorezcan la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos. Por ejemplo, a través del grupo informal de expertos sobre la aplicación del MRR (un foro para que la Comisión y los gobiernos nacionales debatan aspectos transversales de la aplicación del MRR), los intercambios de buenas prácticas han ayudado a los Estados miembros a incluir e integrar consideraciones de igualdad (de género) en el capítulo de REPowerEU y en los PRR revisados y la forma en que se aplican (por ejemplo, a través de la presupuestación y la contratación pública sensibles a las cuestiones de género).

A partir de 2024, los Estados miembros han asignado más del 30 % (110 000 millones EUR) de todas las inversiones de la política de cohesión (incluido el Fondo de Transición Justa) a medidas de apoyo a la igualdad de género en el período 2021-2027. El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) sigue siendo el fondo de la política de cohesión con las mayores asignaciones para medidas de promoción de la igualdad de género (4 300 millones EUR) e integración de la perspectiva de género (80 800 millones EUR). La integración de la perspectiva de género y las medidas de orientación de género en el marco del FEDER y el FTJ ascienden a aproximadamente 20 000 millones EUR y 6 000 millones EUR, respectivamente.²⁵⁰ La dimensión de género del FSE+ también incluye la igualdad de género como principio transversal horizontal. Se exige a todos los Estados miembros y regiones que dispongan de mecanismos eficaces para garantizar el cumplimiento de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en particular para la igualdad de género y los marcos estratégicos nacionales para la igualdad de género, a fin de respaldar el apoyo pertinente de la política de cohesión.

Además, los Estados miembros y la Comisión deben velar por que la igualdad entre hombres y mujeres, la integración de la perspectiva de género y la integración de la perspectiva de género se tengan en cuenta y se promuevan a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

En 2024, la igualdad de género y la inclusión siguieron siendo una cuestión transversal para las acciones del Programa Europa Creativa. Todos los beneficiarios tuvieron que tener en cuenta la igualdad a la hora de diseñar y ejecutar su proyecto y este aspecto se centró en la evaluación de las solicitudes de proyectos.²⁵¹ En 2024, el Programa puso en marcha una nueva ronda de acciones plurianuales para las redes europeas de organizaciones culturales y creativas y para las plataformas europeas de artistas emergentes. Ambos sirven para difundir buenas prácticas entre sus miembros y los artistas que forman, en particular sobre el tema de la igualdad de género.

250 La integración de la perspectiva de género refleja uno de los sistemas de categorización de la política de cohesión: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd> (en inglés).

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

Tanto los programas Erasmus+ como el Cuerpo Europeo de Solidaridad destacan la inclusión y la diversidad entre sus principales prioridades, a fin de promover la igualdad de oportunidades y el acceso, la inclusión, la diversidad y la equidad en todas sus acciones. La aplicación de la prioridad se ha mejorado tras el desarrollo del marco sobre medidas de inclusión ²⁵² y la Estrategia de Inclusión y Diversidad ²⁵³ en 2021 para ayudar a las organizaciones a abordar mejor los obstáculos a los que pueden enfrentarse los diferentes grupos destinatarios, incluidos también los relacionados con la discriminación de género. Por ejemplo, el informe del Cuerpo Europeo de Solidaridad para el período 2021-2023 hace hincapié en el apoyo que el Programa presta a la igualdad de género y al fomento de la participación de todos los géneros en sus actividades. El Programa tiene un promedio constante del 63 % de las oportunidades ofrecidas que están siendo aprovechadas por las mujeres, incluso en el período que abarca el presente informe.

En noviembre de 2024, el Comité de Dirección de InvestEU adoptó un nuevo indicador clave de rendimiento que mide el impacto de las inversiones en apoyo de la igualdad de género, que ahora se ha añadido a la metodología KPI/KMI. Esto permite a los socios ejecutantes de InvestEU informar, en el mejor de los casos, sobre el impacto de sus operaciones en todos los ejes de actuación en materia de igualdad de género. Además, gracias a la financiación a través del Centro de Asesoramiento InvestEU, el Grupo del Banco Europeo de Inversiones puso en marcha dos misiones: un estudio reciente sobre los productos financieros y las políticas de género de los bancos; y un programa de formación para los bancos que deseen prestar apoyo (financiero o de otro tipo) a las mujeres empresarias. El programa de formación estará disponible para todas las instituciones financieras interesadas a partir de marzo de 2025.

La Comisión también ayuda a los Estados miembros a apoyar a los funcionarios públicos para que integren la perspectiva de género en las políticas públicas y los procesos presupuestarios en muchos niveles administrativos. Esto debería contribuir a garantizar que el dinero público se utilice para fomentar la igualdad de género. ²⁵⁴ El proyecto emblemático de integración de la perspectiva de género en los procesos presupuestarios y de políticas públicas ayuda a las administraciones beneficiarias a analizar las políticas y los procesos presupuestarios desde una perspectiva de integración de la perspectiva de género. Se presta apoyo, financiado a través del Instrumento de Apoyo Técnico, a la formación y aplicación de buenas prácticas, metodologías e instrumentos para incorporar la perspectiva de género (igualdad) en todo el proceso de elaboración de políticas. El proyecto también facilita las oportunidades de aprendizaje entre iguales entre las autoridades de los Estados miembros participantes. En 2024 se incorporaron cuatro administraciones más, lo que eleva el total a trece administraciones en nueve países. ²⁵⁵

De cara al marco financiero plurianual posterior a 2027, el nuevo Reglamento Financiero de la UE (refundición) publicado el 29 de septiembre de 2024 incluye ²⁵⁶ ahora una disposición que ²⁵⁷ exige que todos los programas y actividades presupuestarios de la UE, cuando sea viable y adecuado de

252 Decisión de Ejecución de la Comisión - Marco de medidas de inclusión de Erasmus+ y el Cuerpo Europeo de Solidaridad 2021-27: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Directrices de aplicación - Estrategia de inclusión y diversidad de Erasmus+ y del Cuerpo Europeo de Solidaridad: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Alemania, Chipre, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal y Rumanía están recibiendo asistencia técnica para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas a través del Instrumento de Apoyo Técnico.

256 Reglamento (UE, Euratom) 2024/2509 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2024, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (versión refundida). [Disponible en línea.](#)

257 Artículo 33, apartado 2, letra f), del Reglamento (UE, Euratom) 2024/2509.

conformidad con las normas sectoriales pertinentes, se apliquen teniendo en cuenta el principio de igualdad de género y de conformidad con una metodología adecuada de integración de la perspectiva de género. Además, todos los datos recogidos en relación con los indicadores de rendimiento de los programas de gasto deben desglosarse por género, cuando proceda.²⁵⁸

Interseccionalidad en la aplicación de la política de igualdad de género

Las mujeres constituyen un grupo diverso, expuesto a diversas formas de discriminación interseccional derivadas de múltiples situaciones. Para abordar eficazmente estas disparidades, es importante tener en cuenta la interseccionalidad del género con otros factores clave de discriminación, como la situación socioeconómica, el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Actualmente hay más de 100 millones de personas con discapacidad en la UE. Con un mayor número de mujeres con discapacidad, se pudo observar una brecha de género en materia de discapacidad para todos los grupos de edad que oscilaba entre 1,4 y 2,0 puntos para las personas de entre 16 y 44 años y 6,3 puntos más para las personas de 85 años o más. Sin embargo, la brecha de género era relativamente estrecha si se refería solo a discapacidades graves, con 1,4 puntos en todos los grupos de edad. Las personas con discapacidad experimentan una mayor prevalencia de violencia y discriminación y corren un mayor riesgo de ser sometidas a prácticas nocivas (como la esterilización forzada) que las personas sin discapacidad. Como se anunció en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, la Comisión está trabajando para presentar una Recomendación sobre la prevención de prácticas nocivas, incluida la necesidad de medidas preventivas eficaces y el reconocimiento de la importancia de la educación. Está previsto que la futura Recomendación determine las acciones concretas que se recomendaría a los Estados miembros que emprendan para prevenir y combatir estas prácticas de la manera más eficaz sobre el terreno; Por lo tanto, la Recomendación complementará parcialmente la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social que los hombres con discapacidad (29,8 % frente al 27,6 %). La brecha laboral entre las personas con y sin discapacidad asciende a 23 puntos porcentuales. Solo alrededor del 20 % de las mujeres con discapacidad en la UE trabajan a tiempo completo, en comparación con el 29 % de los hombres con discapacidad y el 48 % de las mujeres sin discapacidad. Según el Índice de Igualdad de Género del EIGE, las mujeres con discapacidad ganan solo 16.822 PPA, mientras que las mujeres sin discapacidad ganan en promedio 20.100 PPA. El paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad tiene por objeto mejorar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

La perspectiva de las mujeres y las niñas con discapacidad también es pertinente en las políticas para acelerar la transición de la atención institucional a los servicios basados en la comunidad y la vida independiente para las personas con discapacidad. Esto se pone de relieve en la Comunicación de la Comisión «Orientaciones sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad de personas con discapacidad en el contexto de la financiación de la UE», que tiene en cuenta la

258 Artículo 33, apartado 3, del Reglamento (UE, Euratom) 2024/2509.

diversidad de las discapacidades, así como la interseccionalidad de la discriminación a la que pueden enfrentarse las personas.²⁵⁹

El 25 de septiembre de 2024, la Comisión adoptó un informe sobre la aplicación del marco estratégico nacional para los gitanos.²⁶⁰ El informe destaca iniciativas prometedoras dirigidas a las mujeres gitanas, como el programa húngaro «Growing Opportunities», que ofrece formación en asistencia social y asistencia sanitaria principalmente a las mujeres gitanas, y el programa español Calí, que promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión social y laboral de las mujeres gitanas y combate las múltiples formas de discriminación. El Marco Estratégico de la UE para los Gitanos hace hincapié en la importancia de empoderar a las mujeres gitanas. Establece varios objetivos a escala de la UE que la UE y los Estados miembros deben alcanzar de aquí a 2030, incluido el objetivo de reducir la brecha de género en el empleo entre hombres y mujeres gitanos en al menos la mitad.

Los días 7 y 14 de mayo de 2024 se adoptaron dos Directivas sobre normas para los organismos de igualdad.²⁶¹ Abarcan conjuntamente los seis motivos de discriminación protegidos por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y contienen referencias a la interseccionalidad.²⁶² Las nuevas normas se aplican al mandato, la independencia, los recursos, las tareas y las competencias de los organismos de igualdad, para garantizar que puedan desempeñar su papel en la promoción de la igualdad y la asistencia a las víctimas de discriminación en toda Europa por todos los motivos y ámbitos protegidos por la legislación de la UE en materia de igualdad, en toda la UE. Los Estados miembros deben transponer las Directivas a más tardar el 19 de junio de 2026. En la misma fecha, la Comisión adoptará un acto de ejecución por el que se establezca una lista de indicadores comunes sobre el funcionamiento de los organismos de igualdad.

259 Comunicación de la Comisión, Orientaciones sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad de personas con discapacidad en el contexto de la financiación de la UE, DO L (C/2024/7188) de 29.11.2024.

260 Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del marco estratégico nacional para los gitanos a la luz del marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos y la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos [COM(2024) 422 final].

261 Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, relativa a las normas para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico, la igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE, DO L 2024/1499 de 29.5.2024, y la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, relativa a las normas para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, DO L 2024/1500 de 29.5.2024.

262 Véanse el preámbulo 15 y el artículo 5, apartado 2, de la Directiva (UE) 2024/1500.

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN TODO EL MUNDO

En 2024, los conflictos en todo el mundo continuaron, poniendo en riesgo las vidas de mujeres y niñas en lugares que van desde Sudán hasta Gaza, y exponiéndolas desproporcionadamente a la violencia de género. También se produjeron graves reveses políticos que amenazaron los derechos de las mujeres. En junio, se cerró el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina, así como la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género, que había sustituido al disuelto Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad. El apartheid de género de Afganistán alcanzó nuevas alturas trágicas, con la aprobación de medidas por parte de la administración talibán de facto que llegaron a prohibir las voces de las mujeres en público, borrando así efectivamente a las mujeres de la vida pública. Los legisladores en Irak propusieron enmiendas a la Ley del Estatuto Personal del país que podrían reducir la edad de consentimiento y permitir el matrimonio para niñas de tan solo nueve años. Se evitaron otros posibles contratiempos, proporcionando terreno para una esperanza cautelosa: En julio, el Parlamento gambiano rechazó un proyecto de ley que habría derogado la prohibición de la mutilación genital femenina (MGF) que ha estado vigente en el país desde 2015. En este contexto problemático, el continuo liderazgo internacional de la UE en materia de igualdad de género y apoyo a los derechos de las mujeres y a las organizaciones de la sociedad civil dirigidas por mujeres es más importante que nunca.

Guerra de agresión de Rusia contra Ucrania

El 19 de noviembre de 2024 se cumplieron 1 000 días desde el inicio de la guerra a gran escala de Rusia contra Ucrania.²⁶³ En 2024, las Naciones Unidas estimaron que 14,6 millones de ucranianos, casi el 40 % de la población del país, necesitarán ayuda humanitaria. Dado que más de 6 millones de ucranianos han huido del país actualmente en la UE,²⁶⁴ el apoyo continuo a Ucrania sigue siendo una prioridad para la UE.

En julio de 2024, la UE impuso medidas restrictivas contra cuatro personas y dos entidades en el marco del régimen mundial de sanciones de la Unión Europea en materia de derechos humanos por violaciones graves de los derechos humanos en todo el mundo, incluida la tortura y la violencia sexual y de género sistemática y generalizada.²⁶⁵ Las designaciones incluían al jefe del denominado «servicio penitenciario», instalado por Moscú en la región de Jersón temporalmente ocupada en Ucrania. Bajo su mando, se ha documentado un patrón generalizado y sistemático de violaciones de los derechos humanos en los centros de detención de zonas bajo el control de las autoridades de ocupación rusas, que van desde la tortura hasta otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, así como castigos y violencia sexual y de género.

El mandato de la Misión Asesora de la Unión Europea en Ucrania (EUAM Ucrania), una misión civil en el marco de la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD) de la UE, se renovó en mayo de 2024 e incluye a un experto en cuestiones de género y un experto en violencia sexual relacionada con conflictos.²⁶⁶ El mandato prevé mejorar la capacidad de las agencias e instituciones

263 https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-tories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_en. Para los ucranianos, el conflicto comenzó incluso antes: en 2014 en la región ucraniana de Donbass, mientras que en 2022 la situación humanitaria en Ucrania ya se consideraba una «crisis olvidada».

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

ucranianas para investigar y enjuiciar delitos internacionales, como los crímenes de guerra, incluida la violencia sexual relacionada con los conflictos. La EUAM trabaja con las autoridades gubernamentales y la sociedad civil para hacer frente a los delitos internacionales,²⁶⁷ aplicando un enfoque centrado en las víctimas en sus esfuerzos por reforzar la rendición de cuentas por la violencia sexual y de género relacionada con los conflictos. La EUAM sigue colaborando estrechamente con Ucrania para apoyar la aplicación del plan de acción nacional de Ucrania sobre las mujeres, la paz y la seguridad y sobre la integración de la perspectiva de género, en el marco de la estrategia general de Ucrania para la reforma de todo el sector policial.²⁶⁸ Los avances en materia de igualdad de género también se debatieron con Ucrania durante el diálogo sobre derechos humanos del 25 de abril de 2024.

La igualdad de género se integra plenamente en todo el apoyo de la UE a Ucrania. La UE se dedica a garantizar la plena rendición de cuentas por la violencia sexual relacionada con el conflicto cometida durante la invasión a gran escala de Rusia y se esfuerza por adoptar un enfoque sensible al género, centrado en las supervivientes y sensible al trauma en todos los esfuerzos por responder a la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y su impacto en las mujeres y las niñas. A través del programa EU4Recovery, ejecutado por ONU Mujeres, la UE apoya acciones para prevenir la violencia de género y prestar apoyo a las víctimas y supervivientes.²⁶⁹ El programa también busca fortalecer el acceso a la justicia empoderando legalmente a las víctimas y sobrevivientes, y fortaleciendo las capacidades de los involucrados en el sector de la justicia.

Dado el número sin precedentes de personas vulnerables, en su mayoría mujeres y niños, que llegan a la UE debido a la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, la UE ha intensificado sus esfuerzos para hacer frente a los riesgos de la trata de seres humanos mediante el refuerzo del plan de acción operativo EMPACT THB. La EMPACT (Plataforma multidisciplinar europea contra las amenazas delictivas) es una iniciativa de seguridad impulsada por los Estados miembros de la UE para identificar, priorizar y abordar las amenazas que plantea la delincuencia organizada y las formas graves²⁷⁰ de delincuencia internacional. Se ha desarrollado una acción operativa específica en el marco de EMPACT THB bajo la coordinación de Europol para hacer frente a la trata de seres humanos relacionada con los países de la Asociación Oriental, en particular Ucrania y Moldavia, con especial atención al riesgo de explotación de las personas desplazadas temporalmente desde Ucrania. En Moldavia, un proyecto de respuesta a las crisis con perspectiva de género apoya a las comunidades vulnerables mejorando el acceso a los servicios básicos.

La igualdad de género también se tiene debidamente en cuenta en el apoyo de la UE a la salud mental de las personas desplazadas ucranianas, la mayoría de las cuales son mujeres y niños. El programa UEproSalud ha asignado más de 3 millones EUR a la financiación de proyectos dirigidos por ONG para mejorar la salud mental y el bienestar psicológico de las personas desplazadas procedentes de Ucrania, tanto dentro del propio país como en la UE. El programa también financia la prestación de primeros auxilios psicológicos y apoyo en casos de trauma a personas desplazadas por la fuerza en 28 países²⁷¹ en asociación con la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. El proyecto cuenta con un presupuesto de 31,2 millones EUR y tiene por objeto prestar apoyo a las víctimas y mejorar las capacidades de los socorristas, en un

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

271 23 Estados miembros de la UE, además de Noruega, Islandia, Moldavia, Montenegro y Ucrania.

contexto en el que el desplazamiento forzoso ha provocado un aumento de la violencia de género con graves repercusiones negativas para la salud mental de las víctimas. Dado que el 62 % de las personas desplazadas de Ucrania en los países del proyecto son mujeres, el proyecto hace especial hincapié en el género. Las mujeres también desempeñan un papel clave como socorristas de primera línea, ya que constituyen el 73,5 % de los socorristas de primera línea formados en primeros auxilios psicológicos y apoyo psicosocial. En octubre de 2024, un total de 23.680 profesionales de la salud, voluntarios, personal de primeros auxilios y otros profesionales habían recibido formación para prestar primeros auxilios psicológicos y apoyo psicosocial y de salud mental, mientras que alrededor de 500.000 personas desplazadas habían obtenido apoyo.

Integración de la perspectiva de género en la acción exterior de la UE

La UE promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en sus asociaciones internacionales, diálogos políticos y sobre derechos humanos con terceros países, en la política comercial de la UE y en las políticas de vecindad y ampliación de la UE. El Plan de Acción de la UE sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en las Relaciones Exteriores (Plan de Acción en materia de Género GAP III), adoptado en 2021 y prorrogado hasta 2027, sigue orientando los esfuerzos para situar la igualdad de género en la vanguardia de la acción exterior de la UE.²⁷² Prevé la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y sectores exteriores, desde la ayuda humanitaria financiada por la UE hasta las misiones civiles de la PCSD, pero también en las inversiones realizadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Sostenible Plus o en el compromiso de la UE con su región vecina, incluidos los países candidatos y los candidatos potenciales. El GAP III establece el ambicioso objetivo de que, de aquí a 2025, al menos el 85 % de las nuevas acciones exteriores de la UE deben contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas. Los datos acumulados para 2021-2023 muestran que el 78,4 % de todas las acciones exteriores tienen en cuenta las cuestiones de género o son específicas,²⁷³ lo que supone un aumento significativo con respecto al 64,7 % de 2019.

El enfoque del «Equipo Europa», que reúne a la UE, sus Estados miembros con su red diplomática, las instituciones financieras y las organizaciones ejecutoras, así como al BEI y al BERD, para mejorar la coordinación y ampliar el impacto europeo en la escena internacional, ocupa un lugar central en el enfoque de la UE en materia de acción exterior. Ha permitido integrar plenamente los esfuerzos en materia de igualdad de género en la estrategia Global Gateway de 300 000 millones EUR —en educación, salud, digital, energía y cambio climático—, contribuyendo a unas transiciones más inclusivas, justas, ecológicas y digitales. Las acciones específicas puestas en marcha recientemente promueven, entre otras cosas, el trabajo digno y la lucha contra la violencia de género en Bangladés, la protección social con perspectiva de género en Malawi, la igualdad de género, la paz y la cohesión social en las regiones afectadas por conflictos en Camerún, la transición ecológica liderada por las mujeres en Vietnam y la inclusión y la cohesión social en América Latina y el Caribe.

272 Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo «Plan de Acción de la UE en materia de Género III – Una agenda ambiciosa para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la acción exterior de la UE», JOIN(2020) 17 final.

273 el 85 % de las acciones en el marco del Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional – Europa Global, el 75 % en el marco del Instrumento de Ayuda Preadhesión 2021-2027 y el 28 % en el marco de la política exterior y de seguridad común, el 88 % de las operaciones de ayuda humanitaria en 2022 y el 87 % en 2023.

En estrecha colaboración con las instituciones financieras internacionales y de desarrollo, la UE tiene como objetivo aumentar el impacto de la financiación innovadora y seguir integrando una perspectiva de género en las inversiones realizadas por el FEDS+, para promover el acceso de las mujeres a la financiación, el emprendimiento y la participación en el mercado laboral, entre otros. El 72 % de todas las operaciones del FEDS+ notificadas en 2023 tienen en cuenta la perspectiva de género.

La UE sigue esforzándose por hacer que la ayuda humanitaria que financia sea más sensible a las necesidades y capacidades diferenciadas de las mujeres, las niñas, los hombres y los niños, en particular exigiendo a los socios que lleven a cabo análisis de riesgos sensibles al género,²⁷⁴ y utilizando un marcador de género y edad para rastrear y medir en qué medida las acciones humanitarias financiadas por la UE integran consideraciones de género y edad.²⁷⁵ Esta herramienta se ha utilizado continuamente desde 2014 y tiene como objetivo mejorar la calidad de la ayuda humanitaria asegurándose de que cada acción tenga en cuenta el género y la edad. La UE también ha financiado sistemáticamente la lucha contra la violencia de género y el apoyo a las necesidades de salud y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y las niñas en situaciones humanitarias. Dos sesiones del Foro de Protección Civil de 2024 se centraron en la inclusión de género, respectivamente, en los equipos de protección civil y en los refugios de emergencia inclusivos. También se ha creado una página dedicada a la inclusión como parte de la Red de Conocimientos sobre Protección Civil de la Unión.²⁷⁶

La igualdad de género es también un elemento clave del compromiso de la UE con los países candidatos y candidatos potenciales. En su paquete de ampliación anual, la Comisión Europea ofrece una evaluación detallada de la situación de cada país candidato y de los candidatos potenciales y establece directrices sobre las prioridades de reforma. El paquete incluye siempre una evaluación de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En el contexto de las negociaciones de adhesión, la Comisión Europea también supervisa continuamente la evolución de la igualdad de género y los esfuerzos de los países por combatir la violencia de género. En junio de 2024, la Unión Europea inició las negociaciones de adhesión con Ucrania y Moldavia, lo que significa que la Comisión Europea tiene la intención de llevar a cabo una evaluación de la situación de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en ambos países.

Tras la puesta en marcha del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de la Asociación Oriental en octubre de 2023 —una plataforma para mejorar la aplicación de la igualdad de género en las cinco prioridades políticas a largo plazo de la Asociación Oriental—, en febrero, mayo y diciembre de 2024 se celebraron tres actos fructíferos que permitieron a los participantes debatir los retos, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en términos de políticas y programas de igualdad de género.

274 Los análisis de riesgos sensibles al género ayudan a obtener una mayor comprensión de las funciones, el acceso a los recursos, las desigualdades existentes y las estructuras locales de apoyo, las necesidades específicas, las vulnerabilidades, los riesgos, las estrategias de afrontamiento y las capacidades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres.

275 Gender-Age Marker Toolkit, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf (en inglés).

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

Las asociaciones mundiales de la UE y los esfuerzos multilaterales en materia de igualdad de género

La UE siguió aprovechando todas las oportunidades para promover y defender el pleno disfrute de todos los derechos humanos por parte de las mujeres y las niñas a través de sus compromisos mundiales y multilaterales. Colaboró estrechamente con el sistema de las Naciones Unidas, incluidos ONU Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNICEF, el Consejo de Derechos Humanos y la Tercera Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La UE siguió apoyando la plena aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y promoviendo la labor de las defensoras de los derechos humanos, las organizaciones de mujeres (derechos) y las organizaciones dirigidas por jóvenes en diversos foros multilaterales. La UE también está supervisando y apoyando la puesta en práctica del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 sobre igualdad de género en todos los niveles de gobernanza, a través de investigaciones destinadas a capacitar a los gobiernos locales para adaptar las metas mundiales a sus contextos específicos como parte del proyecto de ODS locales.²⁷⁷

La UE participó en el 68.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW68), que tuvo lugar en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York en marzo de 2024. La UE invitó a representantes de la sociedad civil como parte de su delegación encabezada por la antigua comisaria de Igualdad de la UE, Helena Dalli. La UE también organizó cuatro actos paralelos como parte de su labor de divulgación, incluido un diálogo intergeneracional organizado y moderado por los delegados juveniles de la UE, titulado «HerPower: Poder de la educación para la igualdad de género», en colaboración con UNICEF. La UE consolidó su papel como bloque regional progresista bien coordinado en la CSW68. El documento final es único en su aplicación de una perspectiva de género a la erradicación de la pobreza, las políticas sociales y las principales cuestiones de las finanzas internacionales, como la deuda, la tributación, el comercio internacional y la reforma de la arquitectura financiera internacional. El texto asume compromisos firmes en favor de la capacidad jurídica, la autonomía económica y la independencia de las mujeres, respaldados por su derecho al trabajo y basados en un reparto equitativo de los cuidados y las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres en el hogar. También se compromete a invertir en la economía del cuidado.

Como codirectora de la Coalición de Acción contra la Violencia de Género, la Comisión Europea siguió apoyando y colaborando con el Foro Generación Igualdad, una iniciativa mundial multilateral puesta en marcha en 2021 para promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género en todo el mundo.²⁷⁸ Como tal, la Comisión apoyó una mejor coordinación con diversas partes interesadas, incluida la sociedad civil, para promover la igualdad de género en el Pacto Digital Mundial, el Pacto por el Futuro y la 79.ª Asamblea General²⁷⁹ de las Naciones Unidas. El Informe sobre la rendición de cuentas de 2024 destaca los avances tangibles hacia los objetivos de

²⁷⁷ El proyecto ODS locales del JRC refleja el compromiso de la UE de integrar la igualdad de género en todos los ODS y niveles de gobernanza. El folleto *Not Another SDG 5* sintetiza los desafíos, las mejores prácticas y las recomendaciones para la igualdad de género en la UE, con un enfoque en capacitar a los gobiernos locales para adaptar los objetivos globales a sus contextos únicos. La investigación adicional actualmente en revisión tiene como objetivo mejorar los marcos de monitoreo para el ODS 5 mediante la promoción de datos desglosados por género, enfoques participativos y análisis interseccionales, fomentando así políticas transformadoras que cierran la brecha entre las ambiciones globales y las realidades locales.

²⁷⁸ <https://commitments.generationequality.org/>

²⁷⁹ <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

igualdad de género que el Foro Generación Igualdad y sus responsables de compromisos específicos han conseguido con éxito.²⁸⁰

Al margen de la 29.ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, celebrada en Bakú en noviembre de 2024, la UE organizó un panel de debate sobre el tema «Invertir en la igualdad de género para una transición justa y ecológica», conjuntamente con la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo y con la cooperación de ONU Mujeres. El debate puso de relieve el impacto de género de la crisis climática: las mujeres y las niñas experimentan el mayor impacto del cambio climático, mientras que las desigualdades de género se amplifican como consecuencias del cambio climático. Sin embargo, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres pueden desempeñar un papel clave en los procesos de toma de decisiones relacionados con la financiación de la lucha contra el cambio climático.

La UE siguió defendiendo y promoviendo la igualdad de género en el marco de foros multilaterales clave, como el G7 y el G20. La UE desempeñó un papel fundamental en el Grupo de Trabajo del G7 sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres. Contribuyó a los debates sobre la lucha contra la violencia de género y el empoderamiento económico de las mujeres en las sociedades del G7 y en todo el mundo, en particular durante una reunión ministerial del G7 sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que tuvo lugar en Matera en octubre de 2024. La tercera edición del cuadro de indicadores sobre brechas de género,²⁸¹ un resultado anual para supervisar los avances hacia la igualdad de género en los países del G7 y la UE desde 2022, se publicó en junio de 2024, antes de la Cumbre de Líderes del G7.

2024 también marcó el primer año de existencia del Grupo de Trabajo sobre el Empoderamiento de las Mujeres en el marco del G-20, tal como se anunció en la Declaración de los Dirigentes de Delhi de 2023. Bajo los auspicios de la Presidencia brasileña, los debates se centraron en la igualdad, incluida la autonomía y la economía del cuidado, en la lucha contra la misoginia y la violencia, y en el cambio climático. En octubre de 2024 se celebró en Brasilia una reunión ministerial del G-20 sobre el empoderamiento de la mujer. Esto brindó a los países del G-20 y a la UE la oportunidad de reafirmar su compromiso de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y de acelerar los avances hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como se informó en una declaración específica de la presidencia.²⁸²

La igualdad de género también sigue ocupando un lugar central en las asociaciones de la UE con diferentes organizaciones y regiones de todo el mundo. La UE sigue apoyando a la Unión por el Mediterráneo (UpM) en la aplicación de la 5.ª Declaración Ministerial de la UpM sobre el refuerzo del papel de la mujer en las sociedades, adoptada en Madrid en octubre de 2022, centrándose en la mejora de los marcos jurídicos, la mejora del acceso de las mujeres al liderazgo, el aumento de la participación de las mujeres en la vida económica y la lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas. La UE también apoya las acciones dirigidas por jóvenes impulsadas por la UpM y la Fundación Anna Lindh.²⁸³

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps,opportunities%20between%20men%20and%20women>

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

283 Por ejemplo, el Foro de la Juventud de la UpM, el UfM Med Youth Lab 2024, los talleres y reuniones de la UpM sobre el empoderamiento de las mujeres, el Programa de Liderazgo de la Sociedad Civil Joven de la Fundación Anna Lindh o el programa Mediterráneo Juventud en Acción.

Poner fin a la violencia de género

El compromiso de la UE de poner fin a la violencia de género se ha traducido constantemente en medidas prácticas y financiación en los últimos años. En 2023 y 2024, la UE asignó aproximadamente 50 millones EUR de su presupuesto de ayuda humanitaria a acciones específicas para prevenir, mitigar y responder a la violencia de género en situaciones de emergencia, frente a 41,3 millones EUR en 2022 y 33,1 millones EUR en 2021.

La UE sigue apoyando la Iniciativa Spotlight, la mayor iniciativa mundial destinada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas de aquí a 2030, puesta en marcha en 2017 por la UE junto con las Naciones Unidas. Seis años después de su lanzamiento, la Iniciativa Spotlight se ha aplicado plenamente en cinco regiones a través de 26 programas por países, 5 programas regionales y dos programas con fondos fiduciarios de las Naciones Unidas. Gracias a su éxito, fue seleccionada como una de las 12 iniciativas de alto impacto en el marco de los ODS. A medida que Spotlight entra en su fase 2.0, la UE y las Naciones Unidas están trabajando para mantener los logros y el conocimiento generados por la iniciativa a través del Programa de Alto Impacto para la Eliminación de la Violencia de la Iniciativa Spotlight, dotado con 16,5 millones EUR, de aquí a 2030, y para seguir invirtiendo en nuevos programas nacionales y regionales. A nivel nacional, la Comisión Europea ha proporcionado hasta ahora 36 millones EUR a Spotlight 2.0 en Uganda, Sierra Leona y Ecuador, mientras que 20 millones EUR están en preparación para una segunda fase del Programa Regional para África.

La campaña emblemática de compromiso digital de Spotlight #WithHer ocupa un lugar central en los esfuerzos de la UE por combatir los estereotipos de género y las normas sociales nocivas, una de las causas profundas de la violencia de género. #WithHer se centra en curar conversaciones en línea entre personas influyentes culturales y proporcionar una plataforma para las historias de activistas y sobrevivientes. La campaña ha llegado a más de 224 millones de usuarios en X (anteriormente Twitter), Facebook e Instagram desde 2021, y contribuye significativamente a desafiar las normas y estereotipos de género dañinos a través de sus mensajes cuidadosamente diseñados. El éxito de la campaña #WithHer llevó a la puesta en marcha del Fondo WithHer para proporcionar recursos directamente a una cohorte de seis organizaciones de mujeres de base que trabajan para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Aproximadamente el 70 % de los fondos (500 000 USD) se han destinado directamente a las organizaciones beneficiarias como subvenciones flexibles y sin restricciones, lo que permite a los beneficiarios cubrir los costes organizativos básicos que rara vez están cubiertos por la financiación basada en proyectos.

Con el Plan de Acción de la UE GAP III sobre igualdad de género, la UE se comprometió a aumentar el apoyo financiero y político a los derechos de las mujeres y a las organizaciones feministas en los países socios, y a contrarrestar la reducción del espacio para la sociedad civil, que exacerba la reacción violenta contra los derechos humanos de las mujeres, limitando la capacidad de las personas para exigir responsabilidades a sus gobiernos. Las organizaciones de derechos de las mujeres y los movimientos feministas desempeñan un papel fundamental a la hora de impulsar el progreso a largo plazo, abordando los factores estructurales de la desigualdad de género, como los sistemas patriarcales, las normas sociales perjudiciales y las prácticas culturales que perpetúan la violencia de género y la discriminación. El programa de 22 millones EUR de promoción, creación de coaliciones y acción feminista transformadora para poner fin a la violencia contra las mujeres, que se puso en marcha al margen de la Cumbre del Futuro de las Naciones Unidas de 2024, es otro resultado práctico del compromiso de la UE de poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas.

Paralelamente, la UE ha utilizado todas las herramientas a su disposición para combatir la difícil situación de la violencia de género en situaciones de emergencia y la violencia sexual relacionada con los conflictos. La UE contribuyó con 2 millones EUR al Fondo Mundial para Sobrevivientes, financiando reparaciones y compensaciones para las víctimas de la violencia sexual relacionada con el conflicto. En varios países de todo el mundo, el trabajo del Fondo Mundial para Sobrevivientes ha llevado a los gobiernos a dar los primeros pasos en el desarrollo de la legislación relacionada y la conceptualización de los programas de reparación. Hasta ahora, más de 3.000 sobrevivientes han recibido o comenzado a recibir medidas reparadoras provisionales integrales a través de proyectos en Guinea, la República Democrática del Congo, Irak y Turquía (incluidos los sobrevivientes de Siria). En septiembre de 2024, la UE también convocó el primer diálogo de alto nivel entre la Dirección General de Protección Civil y Operación de Ayuda Humanitaria Europeas de la Comisión Europea y el Fondo de Población de las Naciones Unidas. La UE colaboró estrechamente con el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Violencia Sexual en los Conflictos y facilitó un intercambio con el Comité Político y de Seguridad. Con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos, el 19 de junio, el Alto Representante de la UE para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Josep Borrell, y la Representante Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia Sexual en los Conflictos, Pramila Patten, emitieron una declaración conjunta.

Las medidas restrictivas (sanciones) son otra herramienta clave para que la UE refuerce la rendición de cuentas por la violencia sexual relacionada con conflictos de género. En abril de 2024, la UE impuso medidas restrictivas contra tres entidades en el marco de sus sanciones mundiales en materia de derechos humanos por la violencia sexual y de género generalizada, habida cuenta de sus responsabilidades en los ataques terroristas brutales e indiscriminados que se produjeron en todo Israel el 7 de octubre de 2023.²⁸⁴ Paralelamente, la UE ha pedido continuamente un alto el fuego inmediato, el fin de los ataques contra civiles y la destrucción de infraestructuras civiles clave, así como la protección de las personas desplazadas. La UE ha apoyado activamente a los socios internacionales y se ha comprometido con ellos a dar pasos tangibles irreversibles hacia la solución de dos Estados, en particular poniendo en marcha en septiembre de 2024 la Alianza Mundial para la aplicación de la solución de dos Estados. La iniciativa, codirigida por la UE, está compuesta por 100 Estados participantes y organizaciones internacionales, y proporciona una plataforma para la cooperación con socios regionales e internacionales con el fin de salvaguardar y promover una solución política al conflicto israelo-palestino. La UE también ha aumentado significativamente su ayuda humanitaria en 2024, con 237 millones EUR asignados a Palestina, y ha tratado²⁸⁵ de apoyar a las mujeres y las niñas en Palestina a través de iniciativas que abordan la violencia de género y las actividades de protección. El 18 de enero de 2025, el Alto Representante emitió una declaración en nombre de la UE en la que acogía calurosamente el acuerdo de alto el fuego en Gaza, que prevé la liberación gradual de los rehenes, el fin de las hostilidades y la mitigación del sufrimiento humanitario en Gaza.²⁸⁶ Tras la expiración de la primera fase del acuerdo de alto el fuego en marzo de 2025, la UE pidió una rápida reanudación de las negociaciones sobre la segunda fase.

284 Decisión (PESC) 2024/1074 del Consejo. Las entidades incluidas en la lista son las Brigadas Al-Quds, el brazo armado de la Yihad Islámica Palestina que la UE ha designado como organización terrorista; la Fuerza Nukhba, una unidad de fuerzas especiales de la organización terrorista designada por la UE Hamas; y las Brigadas Qassam, el ala militar de Hamas.

285 Esta designación no se interpretará como el reconocimiento de un Estado de Palestina y se entenderá sin perjuicio de las posiciones individuales de los Estados miembros sobre esta cuestión.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

La UE también apoya proyectos específicos que abordan la violencia de género. Estos van desde prestar apoyo a las supervivientes de la violencia de género y ayudar a documentar y denunciar las violaciones de los derechos humanos contra las mujeres y las niñas en Etiopía,²⁸⁷ hasta desafiar los estereotipos de género en la Asociación Oriental,²⁸⁸ reforzar los sistemas de remisión de víctimas y supervivientes y apoyar el diseño de legislación sensible al género sobre la ciberviolencia en los Balcanes Occidentales.²⁸⁹

La mujer, la paz y la seguridad

La UE siguió trabajando en la aplicación del Enfoque estratégico de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad y su plan de acción, trabajando para seguir integrando una perspectiva de igualdad de género en la diplomacia, el diálogo político y las decisiones políticas de la UE. El calendario del plan de acción de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad se amplió hasta 2027, con el fin de adaptarlo al marco financiero plurianual y al GAP III. En el debate abierto del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad, celebrado el 25 de octubre de 2024, el embajador de la UE para la Igualdad de Género y la Diversidad, Ronner-Grubacic, formuló una declaración sobre la participación de las mujeres en la paz y la seguridad internacionales desde la teoría hasta la práctica.

La UE contribuyó a la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad:

- apoyar proyectos sobre igualdad de género y seguridad y mantenimiento de la paz en Moldavia, así como en Mongolia, Indonesia y otros países asiáticos mediante el apoyo a la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN);
- apoyar los esfuerzos de desminado para que los desplazados internos en Azerbaiyán puedan regresar con seguridad;
- apoyar el liderazgo de las mujeres en los mecanismos de alerta temprana y protección civil en Myanmar/Birmania;
- la adopción de un plan de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad en Vietnam;
- apoyar el establecimiento de sistemas formales de alerta temprana y respuesta temprana de la comunidad en Somalia; y
- apoyar la institucionalización y localización de la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad en Filipinas.

La UE también ha utilizado su poder diplomático para

287 «Fortalecimiento de las respuestas centradas en los supervivientes: Programa holístico, integral y centrado en los sobrevivientes de violencia de género en situaciones de emergencia en Tigray» (5 millones EUR, 12/2021-08/2024), y «Mejorar el acceso a la justicia para los sobrevivientes de violencia de género a través de la participación local en las regiones de Afar y Amhara de Etiopía» (1 millón EUR, 12/2023-06/2025).

288 «Igualdad de género en la UE 4: Programa Juntos contra los estereotipos de género y la violencia de género II, ejecutado por el UNFPA y ONU Mujeres.

289 «EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women» aplicado en los países de los Balcanes Occidentales (Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo*, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia). *Esta denominación se entiende sin perjuicio de las posiciones sobre su estatuto y está en consonancia con la Resolución 1244 (1999) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y con la Opinión de la Corte Internacional de Justicia sobre la declaración de independencia de Kosovo.

- organizar sesiones informativas diplomáticas sobre las mujeres, la paz y la seguridad en Indonesia y para la ASEAN;
- organizar un grupo de donantes de acogida sobre la igualdad de género en Turkmenistán;
- incluir los derechos de la mujer en el orden del día de los diálogos sobre derechos humanos entre la UE e Indonesia, Turkmenistán, Uzbekistán, Laos, Kazajistán y Uzbekistán; y
- organizar diversas reuniones con defensoras de los derechos humanos y apoyarlas directamente, por ejemplo en Pakistán.

Las misiones y operaciones de la política común de seguridad y defensa (PCSD) en el marco del programa temático del Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional para la paz, la estabilidad y la prevención de conflictos siguieron desempeñando un papel clave en el cumplimiento de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad. De conformidad con las Directrices operacionales del Comandante de Operaciones Civiles sobre la incorporación de la perspectiva de género, las misiones aplican una amplia variedad de medidas de incorporación de la perspectiva de género en sus actividades de supervisión, orientación, asesoramiento y capacitación. La prevención y la protección son aspectos esenciales de los mandatos de las misiones, que orientan su labor de prevención y protección de las mujeres y las niñas frente a la violencia sexual y de género relacionada con los conflictos. También pretenden mejorar la participación de las mujeres en la reforma del sector de la seguridad civil apoyando a las asociaciones de mujeres pertinentes, aumentando las posibilidades de que las mujeres avancen en sus carreras y reformando las políticas de recursos humanos de manera que tengan en cuenta las cuestiones de género.

La UE también siguió reuniéndose con representantes de organismos no gubernamentales de mujeres de diferentes partes del mundo y apoyando la participación y el liderazgo plenos, equitativos y significativos de las mujeres y las niñas en la prevención y resolución de conflictos. Se siguió prestando especial atención a reforzar el papel de las mujeres mediadoras en todas las vías de mediación, con la ayuda de un asesor en materia de género que apoye el mecanismo de mediación de la UE para garantizar un enfoque con perspectiva de género en todas las tareas de mediación. La UE prestó apoyo a las mujeres como «mediadoras internas»²⁹⁰ en diferentes contextos de conflicto a través de socios ejecutantes, y encargó un estudio sobre las redes regionales de mujeres mediadoras. La UE también organizó intercambios periódicos sobre el papel de las redes regionales de mujeres mediadoras y facilitó la Comunidad de Prácticas de la UE sobre Mediación por la Paz y un taller sobre mediación y justicia transicional (ambos en octubre de 2024).

La UE prestó un apoyo específico para aumentar la participación de las mujeres en el proceso de paz en Oriente Próximo. El proyecto de 1 millón EUR del Consejo Consultivo de la Mujer, actualmente en su segunda fase, apoya la participación de las mujeres en el proceso de paz sirio. El Consejo Consultivo de la Mujer es el primer mecanismo de inclusión de género creado para una misión política especial de las Naciones Unidas. La Junta es un grupo de 15 mujeres de Siria formado en 2016, encargado de asesorar al Enviado Especial de la ONU en todos los aspectos del proceso político. Su objetivo es garantizar una representación sustancial de las mujeres en las conversaciones de paz al interactuar con las partes interesadas políticas locales, nacionales, regionales e internacionales. El grupo ha logrado reunir las voces de todos los grupos, incluso sobre cuestiones más polémicas, como la preparación de un proyecto de Constitución.

²⁹⁰ La mediación interna es un enfoque transformador y de base para la consolidación de la paz en el que los miembros de la comunidad de confianza, conocidos como mediadores internos, resuelven los conflictos locales a través del diálogo.

En Sudán, la UE prestó apoyo a un proceso político inclusivo, haciendo hincapié en el papel de las mujeres (jóvenes) sudanesas a través de tres rondas de consultas con las partes interesadas civiles y un diálogo específico con la juventud, además de apoyar a las víctimas de la violencia sexual relacionada con el conflicto. En Etiopía, se prevé seguir prestando apoyo psicosocial y en materia de salud mental a las víctimas de la violencia sexual relacionada con los conflictos, a fin de complementar los diálogos políticos existentes. En la República Centroafricana y Mozambique, la UE financió un proyecto destinado a aumentar la participación efectiva de las mujeres en las fuerzas armadas y en las interacciones entre las poblaciones militar y civil. En Bangsaramo, una región autónoma de Filipinas, el Programa de asistencia para la transformación de campamentos mediante la inclusión, la prevención de la violencia y el empoderamiento económico incorpora una perspectiva de género en sus esfuerzos por convertir los seis principales campamentos declarados del Frente Moro de Liberación Islámica en comunidades pacíficas y productivas.

A principios de 2024 también se definió una nueva metodología de análisis de conflictos con perspectiva de género de la UE, tal como se establece en la Brújula Estratégica de la UE, sobre la base de un ejercicio conjunto de análisis de conflictos con perspectiva de género entre la UE y las Naciones Unidas que tuvo lugar entre mayo y septiembre de 2024. El ejercicio puso a prueba tanto la metodología conjunta (que integra el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y las metodologías de la UE) como el enfoque conjunto de asociación entre la UE y las Naciones Unidas.

La situación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en Afganistán ha seguido empeorando en 2024. Con la codificación de una «ley de moralidad» en agosto de 2024, los talibanes han institucionalizado un sistema formal de discriminación que limita la capacidad de las mujeres para participar no solo en la política, sino también en actividades sociales, económicas y educativas. La prohibición de la educación secundaria persiste, y los talibanes continúan restringiendo sistemáticamente el acceso al sistema educativo formal, limitando la elección de opciones educativas e incluso restringiendo la educación en el extranjero. Las excepciones en algunos sectores, como el de la salud, se han reducido desde entonces (se prohibió a las mujeres asistir a la formación médica en diciembre de 2024). Las prohibiciones de mujeres empleadas en ONG (diciembre de 2022) y agencias de las Naciones Unidas (abril de 2023) no se han levantado. El Ministerio de facto de Prevención del Vicio y Promoción de la Virtud (PVPV) ha adquirido facultades adicionales para hacer cumplir la ley y sigue aplicando restricciones económicas, sociales, privadas y políticas contra la mujer. Las mujeres son sometidas regularmente a castigos corporales (también en público) por los tribunales de la sharia.

La UE mantiene su compromiso de apoyar a las mujeres afganas y mantiene un diálogo periódico con las mujeres y los activistas de los derechos de las mujeres que aún se encuentran en Afganistán, al tiempo que facilita el paso seguro de los defensores de los derechos humanos fuera de Afganistán. Desde julio de 2024, la Delegación de la UE en Afganistán también actúa como copresidenta del grupo de trabajo técnico sobre género y derechos humanos en el marco del Grupo de Coordinación para Afganistán. A través del proyecto de 6 millones EUR de la Iniciativa de Diálogo Inclusivo con Afganistán, la UE apoya la integración de las voces de las mujeres en formatos de diálogo a través de la formación y el desarrollo de mujeres profesionales en Afganistán (en los sectores de los medios de comunicación, la salud y las empresas, donde la legislación talibán todavía permite a las mujeres trabajar). Además, a través de una asociación de 15 millones EUR con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la UE apoya activamente el empoderamiento económico de las mujeres en el sector privado.

La UE está aplicando y también supervisando de cerca la prestación de ayuda basada en principios, en consonancia con el principio «para las mujeres por las mujeres» acordado con otros donantes internacionales importantes. Como parte de estos esfuerzos, a través de una asociación de 15

millones EUR con ONU Mujeres, la UE ha financiado un perfil de género para Afganistán para 2024 con el fin de ayudar a cuantificar y calificar en qué medida las nuevas leyes impuestas por los talibanes restringen e infligen daños sociales a las mujeres, así como recomendaciones sobre cómo pueden abordarse estas restricciones.

Igualdad de participación y empoderamiento económico

La UE está comprometida con la participación igualitaria, plena y significativa de las mujeres en la sociedad, también en el ámbito político y económico. La UE pretende fomentar el liderazgo político de las mujeres, así como su participación en sectores internacionales clave en los que están infrarrepresentadas, como la lucha contra el terrorismo. En términos de empoderamiento económico, la UE apoya la participación de las mujeres en la doble transición digital y ecológica, a través de inversiones con perspectiva de género, y promueve la igualdad de género a través de la política comercial.

En marzo de 2024, la UE puso en marcha un nuevo componente de su Iniciativa de Participación Democrática de las Mujeres y los Jóvenes,²⁹¹ un esfuerzo de colaboración que tiene por objeto promover la participación plena y efectiva de las mujeres en la política y la toma de decisiones en todo el mundo. Financiado con 11,5 millones EUR por un período de tres años, este programa aborda los obstáculos persistentes que dificultan la representación de las mujeres en la vida pública, incluidos los estereotipos de género arraigados y las prácticas discriminatorias.

La UE también apoya un estudio sobre la participación política y el liderazgo de las mujeres en la ASEAN, en colaboración con la Comisión de Mujeres de la ASEAN. El estudio tiene por objeto formular recomendaciones de aquí a 2025 para institucionalizar un mecanismo de seguimiento de los avances regionales en la participación política y el liderazgo de las mujeres.

Ya en 2022, el Consejo de la Unión Europea reconoció que el esfuerzo mundial para prevenir y combatir el terrorismo y el extremismo violento debe conllevar una fuerte dimensión de género. Los esfuerzos de la UE para aplicar esta visión incluyen el apoyo a la integración de la perspectiva de género en la labor del Foro Mundial contra el Terrorismo, así como un nuevo proyecto sobre «Las mujeres en la lucha contra el terrorismo» (3,5 millones EUR) que se pondrá en marcha en 2025, que tratará de aumentar la participación y representación activas y significativas de las mujeres en la seguridad y la lucha contra el terrorismo en todo el mundo. Como parte del programa CT JUST, la Comisión Europea tiene como objetivo aumentar la presencia de mujeres en los organismos encargados de hacer cumplir la ley para mejorar las capacidades de las autoridades a lo largo de toda la cadena delictiva antiterrorista. En el Mediterráneo meridional, el proyecto regional «Momentum», financiado por la UE y asociado con Interpol, refuerza la integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales. El mecanismo de reforma del clima de inversión cofinanciado por la UE reforzó su trabajo sobre las reformas del entorno empresarial que facilitan la participación de las mujeres en la economía. La UE siguió promoviendo el espíritu empresarial de las mujeres y el acceso al trabajo a través del mecanismo de género para África, el Caribe y el Pacífico (ACP), en virtud del cual la Comisión Europea apoya al Banco Europeo de Inversiones para que conceda préstamos a los bancos locales y regionales africanos a fin de mejorar el acceso de las mujeres a la financiación y el espíritu empresarial, y la iniciativa del Equipo Europa «Invertir en empresas jóvenes en África» (IYBA). En 2024, se aprobó un nuevo programa IYBA

²⁹¹ https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

Market Creation Platform para apoyar a las empresas jóvenes y en crecimiento, en particular las empresas dirigidas por mujeres.

La UE también promovió y apoyó el empoderamiento económico de las mujeres en su región vecina, por ejemplo a través de la iniciativa regional del Equipo Europa sobre el empleo a través del comercio y la inversión en la vecindad meridional, la primera acción regional plenamente dedicada a mejorar el acceso a la financiación y la inclusión financiera de las mujeres empresarias en el sur del Mediterráneo, y a través del programa regional «EU 4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women», que tiene por objeto promover la participación de las mujeres y las niñas en la sociedad e impulsar el potencial económico de las mujeres.

La UE siguió siendo miembro activo del grupo de trabajo informal sobre comercio y género de la Organización Mundial del Comercio. En la 13.ª Conferencia Ministerial de 2024, el grupo de trabajo informal puso en marcha, junto con el grupo de trabajo sobre microempresas, pequeñas y medianas empresas, un compendio de iniciativas de inclusión financiera para mujeres empresarias. La UE también colaboró con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el proyecto sobre el comercio de trabajo decente, cuyo objetivo es mejorar la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT en determinados países que comercian con la UE, en particular mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres y garantizando el cumplimiento de los convenios fundamentales 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y no discriminación. La UE proporcionó más de 9 millones EUR en financiación para el proyecto entre 2019 y 2024.

Los objetivos en materia de comercio e igualdad de género forman parte integrante de los acuerdos comerciales y de inversión de la UE. En 2024 y a principios de 2025 entraron en vigor acuerdos con Angola, Chile, Kenia y Nueva Zelanda que contenían compromisos jurídicamente vinculantes y ejecutables en materia de igualdad de género. En diciembre de 2024, la UE y Mercosur alcanzaron un acuerdo político sobre un acuerdo comercial que contiene disposiciones similares. Como parte del trabajo en el marco de las recomendaciones sobre comercio y género del Acuerdo Económico y Comercial Global (AECG) UE-Canadá, la UE y Canadá organizaron dos talleres sobre comercio e igualdad de género en 2024. En el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas de la UE, la UE supervisa el cumplimiento por parte de los países beneficiarios de los principios de los principales convenios internacionales sobre la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Para comprender mejor el impacto del comercio en las mujeres, todas las evaluaciones ex ante y ex post de la Comisión de los acuerdos comerciales contienen un análisis de género específico. En 2024 concluyó la evaluación ex post del Acuerdo de Asociación Económica entre la UE y los países de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional. Además, la Comisión puso en marcha en 2024 evaluaciones ex post de los acuerdos comerciales UE-Canadá y UE-Japón, que también incluyen análisis específicos de género, con resultados previstos para 2025.

Conclusión

A medida que nos acercamos al final de la estrategia de igualdad de género 2020-2025, vemos que el camino para lograr la plena igualdad de género sigue siendo largo y arduo. Tras las elecciones al Parlamento Europeo de 2024, vimos por primera vez en la historia del Parlamento Europeo una disminución de la proporción de diputadas. Los titulares del año pasado, desde la prohibición de Afganistán de la participación de las mujeres en la vida pública hasta el desgarrador caso de Gisèle Pelicot en Francia, sirven como recordatorios claros de que los avances en materia de igualdad de género son frágiles y que todavía se necesita una resiliencia extraordinaria para luchar por los derechos de las mujeres.

Además, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de adopción de decisiones y son las más afectadas por los cuidados y las tareas domésticas. Sin embargo, estos desafíos persistentes deben compararse con los avances de los últimos años, que habrían sido impensables hace solo un par de décadas. El primer mandato de la presidenta Von der Leyen (2019-2024) ha sido consecuencia de la legislación de la UE en materia de igualdad de género, que ha traído consigo importantes avances en materia de igualdad de retribución, consejos de administración de empresas equilibrados desde el punto de vista del género, equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y lucha contra la violencia contra las mujeres. Ahora se necesitan esfuerzos comunes coordinados para garantizar que estas leyes se apliquen adecuadamente, de modo que los derechos y la dignidad de las mujeres y las niñas se apliquen, protejan y promuevan de manera definitiva y coherente.

Está claro que tenemos que hacer mucho más. El índice de igualdad de género del EIGE muestra que Europa va en la dirección correcta, pero los avances varían considerablemente entre los Estados miembros con una brecha importante entre el Estado miembro con la puntuación más alta y la más baja. Además, las luchas en curso a las que se enfrentan las mujeres en algunos Estados miembros y fuera de la UE contra las restricciones y los retrocesos en los derechos de las mujeres, por ejemplo en Irán, donde las mujeres se resisten al velo obligatorio, subrayan la necesidad de una acción y vigilancia continuas. Cuando el cambio no es algo natural, es nuestra responsabilidad colectiva actuar.

A la luz de estos retos, la lucha por la igualdad para todos y la igualdad en todos sus sentidos seguirá siendo fundamental para el trabajo de la Comisión a lo largo de los próximos cinco años. La próxima hoja de ruta para los derechos de las mujeres reafirmará el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Ofrecerá una oportunidad vital para reflexionar y elaborar estrategias sobre los objetivos a largo plazo de la Unión de la igualdad que queremos construir juntos.

Observaciones

(Pierre Dieumegard)

Los enlaces de Internet se han copiado textualmente, sin verificación. Algunos son incorrectos porque el texto se copió de un documento de trabajo en el que el enlace iba a un servidor interno de la Comisión Europea. Por ejemplo, algunas referencias están marcadas como «Disponible en línea», pero el documento se encuentra en una dirección <https://eeuropaeu.sharepoint.com/>, inaccesible para un lector normal.

Para que los europeos se entiendan entre sí, recordamos la importancia de las lenguas. La nota 57 muestra claramente que las traducciones son difíciles: «En el caso de Lituania, el porcentaje es del 55 %, pero se excluyó del cálculo de la media como valor atípico. El resultado podría deberse a un problema de traducción con la palabra «bofetada» que no tiene una traducción precisa al lituano y podría haberse interpretado como una forma menos grave de agresión física».