



European Institute for
Gender Equality



© Hanna Syvak/adbeststock.com

Plataforma de Acción de Pekín +30

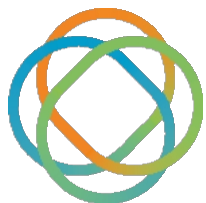
Impulsor de impacto: Hitos y
oportunidades para la igualdad de género
en la UE



Una agencia de la UE

Impulsor de impacto: Hitos y
oportunidades para la igualdad de género
en la UE





European Institute for
Gender Equality

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) realiza investigaciones independientes y comparte buenas prácticas para fomentar la igualdad de género y eliminar la discriminación por razón de sexo. Como agencia de la UE para la igualdad de género, ayudamos a las personas a lograr la igualdad de oportunidades para que todos puedan prosperar, independientemente de su sexo y procedencia.

Combinamos investigación, datos y herramientas para ayudar a los responsables políticos a diseñar medidas que sean inclusivos, transformadores y que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. Comunicamos eficazmente nuestros conocimientos e investigaciones. Colaboramos estrechamente con nuestros socios para aumentar la concienciación. Lo hacemos a escala nacional y de la UE, y con los países candidatos y posibles candidatos a la UE.

Cite esta publicación:

EIGE (2025), *Impact driver: Marcando hitos y oportunidades para la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Este informe se basa en el estudio de revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en la UE (Pekín + 30), contratado por EIGE a PPMI Group UAB.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2025

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente.

Se autoriza la reutilización siempre que se cite la fuente, no se distorsione el significado original y EIGE no sea responsable de los daños causados por dicho uso. Política de reutilización de EIGE

se aplica mediante la Decisión 2011/833/UE de la Comisión, de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de los documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39 - <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>). Salvo que se indique lo contrario, la reutilización de este documento está autorizada bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Esto significa que la reutilización está permitida siempre que se cite el crédito correspondiente y se indique cualquier cambio.

EIGE no posee los derechos de autor en relación con los siguientes elementos:

P. 1: © Hanna Syvak/adobestock.com

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025

PDF ISBN 978-92-9486-300-3
doi:10.2839/8280076 MH-01-
25-030-ES-N

Instituto Europeo de la Igualdad de Género
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius LITUANIA

Tel. +370 52157444

Web: eige.europa.eu

Correo electrónico: eige.sec@eige.europa.eu

Síguenos en



Colaboradores:

- Equipo de estudio del Grupo PPMI UAB: Cecilia Francisco Carcelén, Hedvika Janečková, Simon Carpentier, Yuliia Shevchenko, Sofia Jamal, Camée Ptak, Amelie Eckersley, Sara Anselmo, Camilla Mattaliano Belforti y Hanna Siarova.
- Otros colaboradores: Susan Buckingham (investigadora independiente), Sara De Vido (Universidad Ca' Foscari de Venecia), Jane Freedman (Universidad París 8), Elisabeth Klatzer (investigadora independiente), Courtney McNamara (Universidad de Newcastle), Liza Mügge (Universidad de Ámsterdam), Claudia Padovani (Universidad de Padua) y Daria Popova (Universidad de Essex).
- Contribuciones adicionales: la Presidencia polaca del Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea, en particular la Unidad de Igualdad de Género de la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea, el grupo de alto nivel de la Comisión sobre integración de la perspectiva de género, y los miembros del Foro de Expertos del EIGE aportaron sus comentarios sobre el informe.

Contenido

Resumen ejecutivo	11
Introducción	20
1. Evolución institucional en la UE desde 2019	22
1.1. Estructuras para el fomento de la igualdad de género en la UE	22
1.2. Evolución y tendencias legislativas.....	26
1.3. Evolución y tendencias políticas	28
1.4. Evolución y tendencias de la integración de la perspectiva de género.....	30
2. Políticas y avances en los 12 ámbitos críticos que preocupan en la UE desde 2019.....	39
2.1. Mujeres y pobreza (área A).....	39
2.2. Educación y formación de las mujeres (área B)	47
2.3. Mujeres y salud (área C).....	56
2.4. Violencia contra las mujeres (área D)	67
2.5. Mujeres y conflictos armados (área E).....	78
2.6. La mujer y la economía (área F).....	85
2.7. Mujeres en puestos de poder y toma de decisiones (área G)	95
2.8. Mecanismos institucionales para la promoción de la mujer (área H)	104
2.9. Derechos humanos de la mujer (área I)	114
2.10. Mujeres y medios de comunicación (área J)	122
2.11. Mujeres y medio ambiente (área K)	129
2.12. La niña (área L).....	138
3. Más allá de la Plataforma de Acción de Pekín+ 30: recomendaciones para la acción.....	147
Referencias	159
Legislación y documentos conexos	210
Nivel de la UE.....	210
A nivel nacional.....	213
Anexo 1. Objetivos y metas de la Plataforma de Acción de Beijing para el desarrollo sostenible Objetivos y metas de la Plataforma de Acción de Beijing para el desarrollo sostenible objetivos.....	214
Anexo 2. Metodología para el seguimiento de la integración de la igualdad de género en el presupuesto de la UE Metodología para el seguimiento de la integración de la igualdad de género en el presupuesto de la UE	216
Anexo 3. Igualdad de género e integración de la perspectiva de género en las estrategias de "unión de la igualdad"	218
Anexo 4. Información complementaria	220
Anexo 5. Recogida de datos del EIGE sobre mecanismos institucionales para la igualdad de género y perspectiva de la integración de la género (área H).....	223
Anexo 6. Trabajos del EIGE para armonizar la recogida de datos administrativos a escala de la UE sobre violencia contra las mujeres	228

Lista de cifras

Figura 1. Estructuras políticas de apoyo a la igualdad de género en el Parlamento Europeo	24
Figura 2. Directivas de la UE en materia de igualdad de género desde 2019	27
Figura 3. Estrategia de igualdad de género para 2020-2025: objetivos y ámbitos de interés	29
Figura 4. Personas AROPE, por sexo y país (% de la población total, 2018 y 2023)	41
Figura 5. Personas AROPE, por subgrupo (% de la población, UE, 2018 y 2023)	42
Figura 6. Personas de 18 a 74 años que cuidan niños y realizan tareas domésticas todos los días, por sexo (% de encuestados, UE, 2024)	43
Figura 7. Objetivos de igualdad de género del espacio educativo europeo	48
Figura 8. Titulados en educación terciaria, por sexo y campo de educación (% , UE, 2022)	50
Figura 9. Nivel de competencias digitales de los individuos, por sexo (% de la población de 16 a 74 años, UE, 2015-2023)	52
Figura 10. Personas que no participan en la educación y formación formal o no formal debido a motivos familiares, por sexo y país (% de la población de 18 a 69 años, 2022)	53
Figura 11. Años de vida sana, por sexo (años, UE, 2018-2021)	60
Figura 12. Tasas de cribado del cáncer de mama entre las mujeres, por país (% de la población de edad 50-69 años, 2022)	64
Figura 13. Principales disposiciones de la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica	68
Figura 14. Panorama del marco jurídico y político de la UE para hacer frente a la trata de seres humanos	69
Figura 15. Mujeres alguna vez unidas de 18 a 74 años que han sufrido violencia por parte de un pareja íntima, por aparición del último episodio y país (% , 2021-2024)	70
Figura 16. Número total de delitos registrados de violación y agresión sexual (UE, 2019-2022)	73
Figura 17. Porcentaje de mujeres de 18 a 74 años que han sufrido sexual acoso en el trabajo, por ocurrencia del último episodio y país (% , 2021-2024)	73
Figura 18. Porcentaje de mujeres de 16 a 29 años que declaran haber sufrido ciberacoso en los últimos 12 meses, por país (% de la población, 2020)	74
Figura 19. Porcentaje de mujeres de 17 a 84 años que han sufrido acoso, por aparición del último episodio y país (% , 2021-2024)	76
Figura 20. Representación de las mujeres en las instituciones y agencias de la UE que se ocupan de la seguridad preocupaciones, 2025	82
Figura 21. Proporción de mujeres como miembros a tiempo completo de las fuerzas armadas nacionales (% , UE, 2014 y 2021)	82
Figura 22. Número total de solicitudes de asilo, por sexo (UE, 2019-2023)	84
Figura 23. Panorama de las nuevas directivas que promueven la igualdad de género en el mercado laboral	87
Figura 24. Brecha de género en el empleo, por país (pp, UE, 2018 y 2023)	88
Figura 25. Brecha de género en el empleo por número de hijos, nacionalidad, edad y educación nivel (pp, UE, 2018 y 2023)	89
Figura 26. Empleo a tiempo parcial entre las personas de 20 a 64 años, por país y sexo (% de empleo total, UE, 2023)	92
Gráfico 27. Escaños ocupados por mujeres en la cámara baja/única de los parlamentos nacionales/federales, por país (% de asientos, diferencia de pp, 2018 y 4T 2024)	97
Figura 28. Formas de violencia sufridas por las mujeres parlamentarias en Europa (% del total de mujeres parlamentarias) mujeres parlamentarias encuestadas, 2018)	100
Figura 29. Cargos ocupados por mujeres y hombres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, por país (% de miembros del consejo, primer semestre de 2024)	102
Figura 30. Cargos ocupados por mujeres en los órganos decisorios de la central nacional bancos, por país (% de miembros, pp de diferencia, 2019 y 2024)	103
Figura 31. Disposiciones de las directivas sobre organismos de igualdad	105

Figura 32. Puntuación media de cada indicador en relación con su máximo teórico (% de la EU-25 y la UE-27, 2021 y 2024)	107
Figura 33. Estado del compromiso con la promoción de la igualdad de género (H1, gubernamental sólo compromiso: H1a-H1e, 2024)	108
Figura 34. Compromiso, estructuras y métodos para la integración de la perspectiva de género (H3, puntuación total out de 14, 2024)	110
Figura 35. Compromiso de los gobiernos de realizar evaluaciones previas de impacto de género (2024)	111
Figura 36. Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos ministeriales (2024)	111
Figura 37. Panorama de las últimas resoluciones del Parlamento Europeo sobre la mujer derechos humanos	116
Figura 38. Protección de los derechos LGBTIQ en todos los Estados miembros desde 2019	120
Figura 39. Mujeres empleadas en sectores de actividad relacionados con los medios de comunicación (diferencia pp, UE, 2019 y 2022) 124	
Gráfico 40. Proporción de mujeres entre los representantes de los trabajadores, ejecutivos y miembros de los consejos de administración, no ejecutivos, consejeros delegados y presidentes en las cadenas públicas nacionales (% UE, 2019 y 2023)	125
Figura 41. Frecuencia del comportamiento sostenible, por sexo y tipo de actividad (% de encuestados de 18 a 74 años, UE, 2024)	132
Figura 42. Proporción de mujeres entre los funcionarios de mayor rango de los ministerios con competencias en medio ambiente, transporte y energía, por países (% UE, 2019 y 2023)	136
Figura 43. Garantía infantil europea	139
Figura 44. Rendimiento educativo de chicos y chicas en competencias básicas (puntuación media, EU-26, 2022)	141
Figura 45. Frecuencia de chicas y chicos (de 16 a 18 años) que realizan tareas domésticas generales tareas de mantenimiento (por ejemplo, reparaciones, jardinería y arreglo de servicios) (% UE, 2024)	142
Gráfico 46. Frecuencia con la que chicas y chicos (de 16 a 18 años) realizan tareas domésticas (p. ej. cocina, lavandería y limpieza) (% UE, 2024)	143
Figura 47. Jóvenes de 15 años que declaran tener múltiples problemas de salud más de una vez a la semana (% UE, 2014-2022)	143
Figura 48. Jóvenes de 15 años que declararon sentirse solos "la mayoría de las veces" o "siempre", por sexo y edad. país (% UE, 2021-2022)	143
Figura A1. Conclusiones del Consejo de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de género (2019-2024)	220
Figura A2. Indicadores de seguimiento de los mecanismos institucionales de promoción de la igualdad de género igualdad e integración de la perspectiva de género, 2024	224
Figura A3. Preguntas incluidas en la puntuación del subindicador H2a	227

Lista de cuadros

Cuadro 1 Recursos de personal dedicados a la igualdad de género, por tipo de organismo, 2024	109
Tabla A1. Objetivos de BPfA y metas de los ODS	214
Tabla A2. Criterios de evaluación para asignar puntuaciones en la metodología de seguimiento de género	216
Cuadro A3. Estrategias de "Unión de la igualdad" y otras estrategias relacionadas desde 2019	218
Cuadro A4. Cuotas legislativas en los Estados miembros aplicadas a la cámara baja/única del parlamento parlamento nacional/federal (2023)	220
Cuadro A5. Cuotas establecidas en los Estados miembros para promover el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas (2023)	221
Cuadro A6. Panorama general de los servicios de apoyo y protección para las víctimas de la violencia contra la mujer en la UE (2022)	222
Tabla A7. Resumen de los 13 indicadores de EIGE para medir la violencia de pareja / doméstica / de cualquier tipo	228

Lista de cajas

Cuadro 1. Otras estructuras de apoyo a la Comisión en el ámbito de la igualdad de género	23
Cuadro 2. Lucha contra la pobreza energética de las mujeres en las zonas mediterráneas	45
Cuadro 3. Abordar la pobreza de periodo en Francia	46
Cuadro 4. Impulsar la igualdad de género en el mundo académico y la carrera de las mujeres investigadoras	51
Cuadro 5. Atender la demanda de mano de obra cualificada de la transición ecológica para apoyar a las mujeres	52
Cuadro 6. Apoyo a las mujeres que compaginan sus responsabilidades profesionales y asistenciales en el mundo académico	54
Recuadro 7. La igualdad de sexos en el material didáctico	54
Recuadro 8. Proporcionar a los profesores herramientas prácticas para hacer frente a los estereotipos de género en las aulas	55
Cuadro 9. Prevención de la violencia de género en las instituciones de enseñanza superior y de investigación	56
Cuadro 10. La ampliación del uso de la IA mejora la tasa de diagnóstico satisfactorio del cáncer de mama	60
Cuadro 11. Ampliación de los programas de cribado preventivo en Polonia	64
Cuadro 12. Defensa y apoyo jurídico contra la violencia obstétrica en Bélgica e Italia	65
Cuadro 13. Reconocimiento del feminicidio como delito diferenciado en Malta, Chipre, Bélgica y Croacia	70
Cuadro 14. Refuerzo de las medidas legales contra la violencia doméstica	71
Recuadro 15. Ejemplos de esfuerzos para abordar la violencia de pareja en los Estados miembros durante el COVID-19 pandemia	72
Cuadro 16. Sensibilización sobre la trata de seres humanos y la explotación de las mujeres	77
Cuadro 17. Las mujeres en el servicio militar obligatorio en la UE	83
Cuadro 18. Apoyo a las mujeres y niñas migrantes víctimas de violencia sexual y de género	85
Cuadro 20. Ampliar las prácticas de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo	90
Cuadro 21. Abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Irlanda	90
Cuadro 22. Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres en Italia	91
Cuadro 23. Fomentar un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en Grecia, creando al mismo tiempo empleo formal en el sector de la construcción. sector sanitario	93
Cuadro 24. Esfuerzos para promover la igualdad de representación y participación de las mujeres en la política	98
Cuadro 25. Ejemplos de proyectos de apoyo a mujeres líderes	101
Cuadro 26. Cuotas de género en la dirección deportiva	104
Cuadro 27. Los organismos de igualdad y la Directiva sobre transparencia salarial	109
Cuadro 28. Integración de la perspectiva de género en los PRR	111
Cuadro 29. Ejemplos de GRPP en Bélgica y España	112
Cuadro 30. Ejemplo de promoción de la igualdad de género a nivel municipal en Luxemburgo	112

Caja 31. Un ejemplo de recogida y difusión de datos sobre las mujeres verdes iniciativa empresarial	113
Caja 32. Financiación para organizaciones de derechos de la mujer e igualdad de género	114
Caja 33. Avances hacia la despenalización del aborto en Malta	118
Caja 34. Esfuerzos nacionales para garantizar el acceso seguro a las clínicas abortistas	118
Caja 35. Abordar la violencia de género contra las mujeres gitanas	119
Caja 36. Avances legislativos en la protección de los derechos LGBTIQ	121
Caja 37. Separación de los ingresos del cónyuge para el subsidio para adultos discapacitados en Francia	121
Caja 38. Cómo garantiza Alemania la seguridad social a los periodistas autónomos	126
Caja 39. Promover una imagen justa de las mujeres y los hombres en los medios de comunicación	126
Caja 40. El Registro de Algoritmos del Gobierno neerlandés	128
Caja 41. Interseccionalidad en la pantalla: Informe anual de representación televisiva de GLAAD	128
Caja 42. Mejorar la accesibilidad de los datos de género en los medios de comunicación	129
Caja 43. Reforzar el empleo femenino en el sector del transporte	134
Caja 44. Potenciación de las mujeres empresarias en el sector energético y apoyo a la lone- hogares maternos	135
Caja 45. Liderar la transformación digital y crear un mercado sostenible y sensible a las cuestiones de género políticas industriales	135
Caja 46. Apoyo a la integración de la perspectiva de género en la RRD	138
Caja 47. Semana Europea de Acción para las Niñas	140
Caja 48. Herramientas educativas para abordar los estereotipos de género	142
Caja 49. Iniciativas para mejorar la participación de las niñas en STEM	142
Caja 50. Enfoque austriaco de la ESI	145
Caja 51. Mayor protección y apoyo a los niños víctimas de violencia doméstica en Portugal	145
Caja 52. Ayudar a los profesores a hacer frente al acoso y la discriminación de chicos y chicas	145
Caja 53. Participación de los jóvenes en debates sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género	146

Códigos de los Estados miembros

BE	Bélgica	LT	Lituania
BG	Bulgaria	LU	Luxemburgo
CZ	Chequia	HU	Hungría
DK	Dinamarca	MT	Malta
DE	Alemania	NL	Países Bajos
EE	Estonia	EN	Austria
IE	Irlanda	PL	Polonia
EL	Grecia	PT	Portugal
ES	España	RO	Rumanía
FR	Francia	SI	Eslovenia
RRHH	Croacia	SK	Eslovaquia
TI	Italia	FI	Finlandia
CY	Chipre	SE	Suecia
LV	Letonia	UE-27	27 Estados miembros de la UE

Abreviaturas

IA	inteligencia artificial	FEMM	Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo
AROPE	en riesgo de pobreza o social exclusión	MGF	mutilación genital femenina
BPfA	Plataforma de Acción de Pekín	FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CARE		GAP	plan de acción de género
Encuesta	Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales	GRPP	contratación pública con perspectiva de género
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	OIT	Organización Internacional del Trabajo
COP	Conferencia de las Partes	UIP	Unión Interparlamentaria
RPC	reglamento sobre disposiciones comunes	CINE	Norma internacional
ESI	educación sexual integral		Clasificación de la educación
OSC	organización de la sociedad civil	EPA	Encuesta de población activa
DG	dirección general	LGBTIQ⁽¹⁾	lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual, queer
RRC	reducción del riesgo de catástrofes	EURODIPUTADO	Miembro del Parlamento Europeo
DSA	Ley de Servicios Digitales	MFP	Marco Financiero Plurianual
ECEC	Educación y cuidados de la primera infancia	OTAN	Organización del Tratado del Atlántico
SEAE	Servicio Europeo de Acción Exterior CESE Servicio Europeo de Acción Exterior Comisión	ONG	Organización no gubernamental
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género	OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
EPSCO	Empleo, Política Social, Sanidad, Consejo de Consumidores y Usuarios		Cooperación y desarrollo
EPSR	Pilar Europeo de Derechos Sociales	PACE	Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa
Equinet	Red Europea de Igualdad	PISA	programa internacional de evaluación del estudiante
	Cuerpos	pp	punto(s) porcentual(es)
FEDER	Fondo Europeo de Desarrollo Regional	PRR	plan de recuperación y resistencia
FSE	Fondo Social Europeo Plus	ODS	objetivo de desarrollo sostenible
CES	Confederación Europea de Sindicatos	SDSR	salud y derechos sexuales y reproductivos
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	STEAM	ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas
Eurofound	Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo	STEM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
EU-SILC	Estadísticas de la UE sobre la renta y la calidad de vida	DPT	directiva de protección temporal
	Condiciones	CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
		OMS	Organización Mundial de la Salud
		WPS	mujeres, paz y seguridad

⁽¹⁾ En el presente informe se utiliza la abreviatura LGBTIQ siguiendo la terminología empleada en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una unión de igualdad: Estrategia de igualdad LGBTIQ 2020-2025, COM(2020) 698 final de 12 de noviembre de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0698>. Representa un término general inclusivo para las personas cuya orientación sexual difiere de la heteronormatividad y cuya identidad de género queda fuera de las categorías binarias. El lenguaje utilizado para representar a este grupo tan heterogéneo evoluciona continuamente hacia una mayor inclusión, y diferentes actores e instituciones han adoptado distintas versiones de la abreviatura (LGBT, LGBTQI y LGBTI). El informe utiliza las abreviaturas elegidas por las instituciones al describir los resultados de su trabajo.

Resumen ejecutivo

Igualdad de género: clave del éxito de la UE en tiempos inciertos

La UE se enfrenta a profundos retos globales e internos que exigen soluciones coordinadas y con visión de futuro. Desde el punto de vista económico, la UE se enfrenta a una ralentización del crecimiento y a retos para su competitividad, agravados por el envejecimiento de la población y la disminución de la mano de obra. Estas presiones ponen de relieve la urgente necesidad de innovación e inversión sostenidas. Las tensiones geopolíticas, incluida la guerra de agresión rusa contra Ucrania, han puesto de manifiesto vulnerabilidades críticas, especialmente en la dependencia energética. Del mismo modo, la carrera mundial por el liderazgo tecnológico ha puesto de manifiesto los puntos débiles de la UE en materia de innovación. Al mismo tiempo, el fortalecimiento de las fuerzas antidemocráticas está poniendo a prueba el compromiso de la UE con los principios democráticos, los derechos humanos y la igualdad de género.

La igualdad de género se perfila como un factor decisivo para que la UE afronte con éxito estos retos y alcance sus objetivos en tiempos inciertos.

Capacitar a las mujeres y garantizar su plena participación en todos los sectores puede mejorar significativamente la productividad y la competitividad.

El liderazgo diverso y los equipos equilibrados entre hombres y mujeres impulsan la innovación y son esenciales para colmar lagunas en sectores de gran crecimiento, como la tecnología digital y las industrias de transición ecológica. El fomento de transiciones digitales y ecológicas inclusivas reforzará la posición de la UE a nivel mundial y contribuirá a cumplir los compromisos de igualdad de género y sostenibilidad, imperativos para salvaguardar la prosperidad de la UE. Además, al abordar las disparidades de género en el empleo y la educación se desbloqueará una reserva de talento más amplia, mitigando las presiones demográficas. Las políticas sensibles al género en ámbitos como el cuidado de niños, los cuidados de larga duración y la flexibilidad laboral, junto con la distribución equitativa del trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres, también reforzarán la cohesión social y la resistencia económica, enmarcando los cuidados como piedra angular de la economía europea. Estas políticas no sólo son vitales para lograr la igualdad de género, sino también esenciales para fomentar una sociedad más resiliente, especialmente en el contexto de la polícrisis. La política de

La puntuación del Índice de Igualdad de Género 2024 de 71,0 (sobre 100) muestra que la UE está cada vez más cerca de alcanzar la igualdad de género, pero los avances son lentos y el objetivo está, todavía, lejos de cumplirse.

Mientras la UE se esfuerza por defender los valores comunes establecidos en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y por reforzar la unidad interna, el avance de la igualdad de género también refuerza la confianza y los valores compartidos. Al mantener la igualdad de género en el centro de sus prioridades, la UE puede abordar los retos inmediatos y sentar las bases de un futuro equitativo y próspero para todos. Este informe pretende aportar las pruebas necesarias para el cambio e inspirar un compromiso colectivo para transformar la UE en un lugar donde todos puedan prosperar y disfrutar de la igualdad de género.

Sexto examen general de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en la UE

En este contexto, la **Plataforma de Acción de Pekín**, establecida en la Cuarta Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer en 1995, sigue siendo más relevante que nunca. Sirve de marco de referencia para eliminar las desigualdades de género y promover la autonomía de la mujer en sus 12 ámbitos de especial preocupación. Con el apoyo unánime de todos los Estados miembros de la UE, la Plataforma desempeña un papel crucial en la configuración de las políticas de igualdad de género de la UE y sus Estados miembros.

Con motivo del 30º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing en 2025, la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinará los avances mundiales y regionales en materia de igualdad de género, también en la UE. Este hito brinda la oportunidad de reflexionar sobre los avances logrados, alinear estos avances con los objetivos de desarrollo sostenible e identificar sinergias que puedan impulsar un futuro justo y sostenible. En este marco, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género sigue prestando un apoyo esencial, ofreciendo revisiones temáticas anuales que informan y orientan los avances en toda la UE hacia la consecución de los objetivos del PAB, garantizando la igualdad de género

sigue siendo fundamental para afrontar los retos más acuciantes de Europa.

Este informe es la sexta revisión general de las 12 áreas de interés de la aplicación de la BPfA en la UE, 30 años después de su establecimiento ('BPfA + 30'), y abarca 2019-2024. En él se examinan los progresos realizados por la UE en materia de igualdad de género desde la anterior revisión general de la BPfA en 2019, destacando tanto las oportunidades como los retos que persisten o han surgido en los últimos años.

Entre estos retos se incluyen los problemas provocados por la digitalización y las múltiples crisis, como la pandemia de COVID-19, la guerra de agresión rusa contra Ucrania y la actual oposición a la igualdad de género.

Este resumen ejecutivo de las conclusiones de la revisión de la BPfA+ 30 se organiza en torno a siete temas clave. En ellos se destacan las principales conclusiones que se desprenden de la revisión, que abarcan múltiples áreas de la BPfA y están estrechamente interconectadas:

- 1) prosperar en una economía igualitaria e integradora;
- 2) proporcionar protección y servicios sociales que tengan en cuenta las cuestiones de género;
- 3) erradicar la violencia de género, la estigmatización y los estereotipos;
- 4) fomentar la democracia paritaria, la rendición de cuentas y las instituciones sensibles a las cuestiones de género;
- 5) dar forma a una transformación digital que promueva la igualdad de género;
- 6) avanzar hacia una transición ecológica socialmente justa que no deje atrás a ninguna mujer o niña;
- 7) lograr sociedades pacíficas e integradoras y avanzar en la igualdad de género en todo el mundo.

1. Prosperar en una economía igualitaria e integradora

Desde la anterior revisión general de los 12 ámbitos de interés, la UE ha avanzado considerablemente en la promoción de la igualdad de género en el ámbito económico. Entre los avances más notables cabe citar la introducción de tres directivas históricas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y la transparencia salarial. Estas medidas legislativas señalan una sólida

compromiso de abordar las disparidades de género en las responsabilidades, la toma de decisiones y la remuneración de los cuidadores. La Comisión también puso en marcha la Estrategia Europea de Cuidados para garantizar unos servicios asistenciales de alta calidad, asequibles y accesibles, con mejores condiciones de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar para los cuidadores, la mayoría de los cuales son mujeres.

Las tasas de empleo de hombres y mujeres han demostrado su resistencia frente a los retos recientes, como la pandemia de COVID-19 y las recesiones económicas. Sin embargo, persisten las diferencias entre hombres y mujeres. En 2023, el 80 % de los hombres de entre 20 y 64 años tenían empleo, frente al 70 % de las mujeres de edad similar. El lento aumento del empleo no garantiza la igualdad de oportunidades para todos los grupos. Las comunidades desfavorecidas, como los gitanos, se enfrentan a graves disparidades en materia de empleo. En 2021, solo el 28 % de las mujeres gitanas de entre 20 y 64 años tenían empleo, frente al 58 % de los hombres gitanos, lo que se traduce en una elevada prevalencia de la pobreza intergeneracional y una exclusión social y económica extrema de las mujeres gitanas.

La escasez de tiempo, agravada por el aumento de la demanda de cuidados durante la pandemia, está afectando aún más a la capacidad de las mujeres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y a menudo se traduce en una reducción de horas o en el abandono de la vida laboral.

Del mismo modo, aunque hubo una pequeña reducción de 1,7 pp en la brecha salarial de género en la UE desde 2019, se mantuvo en el 12 % en 2023.

Los estereotipos de género, reforzados por influencias familiares, culturales e institucionales, exacerban la segregación de género en diversos sectores. Siguen existiendo importantes disparidades de género en las economías digital y ecológica. Esto es especialmente evidente en las TIC, donde las mujeres representan sólo una quinta parte de la mano de obra. Esta infrarrepresentación limita el acceso de las mujeres a empleos bien remunerados y su avance en campos como la inteligencia artificial (IA) y las energías renovables, donde las mujeres constituyen solo un tercio de los especialistas. Existen diferencias similares en la iniciativa empresarial, ya que las mujeres representan sólo el 19 % de los empresarios de las TIC y el 10 % de los fundadores de nuevas empresas. Los sesgos de género en la inversión y la falta de apoyo financiero a las mujeres contribuyen a la infrarrepresentación de las mujeres en el espíritu empresarial y la innovación. Además,

El acceso desigual a los recursos financieros crea disparidades de género en la confianza financiera y la capacidad de contratar productos financieros y crear riqueza a largo plazo.

Pese a los avances de los últimos cinco años, la representación femenina en la dirección económica sigue siendo baja. En la UE, solo uno de cada tres ministros que supervisan carteras económicas como Finanzas y Comercio es una mujer. Desde 2019, una mujer ha dirigido el Banco Central Europeo; sin embargo, las mujeres ocupan solo 2 de los 26 escaños de su consejo de gobierno. Mientras tanto, los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas en bolsa de la UE están formados por un 34 % de mujeres. Esto refleja un aumento de 6 pp desde el 28 % en 2019. Si bien el progreso ha sido lento, los países que han adoptado cuotas y/u objetivos corporativos están viendo avances rápidos. Estas mejoras podrían acelerarse a medida que los Estados miembros incorporen a la legislación nacional los objetivos de la nueva Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas.

Para crear una economía más equitativa e inclusiva, es esencial abordar las brechas de género a medida que las transiciones digital y ecológica reconfiguran el mercado laboral. Las acciones clave incluyen ofrecer apoyo específico a las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y TIC, abordar las barreras de entrada y retención, promover el aprendizaje permanente y abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el espíritu empresarial. Aumentar los conocimientos financieros y mejorar el acceso de las mujeres al capital les permitirá abordar con más confianza las inversiones y las oportunidades empresariales. Mejorar las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados y animar a más hombres a asumir funciones asistenciales, tanto remuneradas como no remuneradas, podría contribuir a cuestionar los estereotipos y a satisfacer la creciente demanda de cuidados a medida que envejece la población de la UE. Reforzar las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, ampliar las opciones de trabajo flexible, garantizar la igualdad del permiso parental y animar a las empresas a adoptar planes de igualdad de género con prácticas de recursos humanos más transparentes contribuirá a construir una economía más inclusiva. Además, aumentar la transparencia salarial y velar por que las empresas informen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres será fundamental para acabar con las disparidades salariales y fomentar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

rendición de cuentas sobre la consecución de la igualdad de género en el ámbito económico.

2. Protección y servicios sociales con perspectiva de género

En los últimos cinco años, la UE ha introducido políticas clave para reforzar la protección y los servicios sociales con perspectiva de género. Una de las prioridades de la UE ha sido ayudar a los padres a conciliar mejor las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado, en particular garantizando el acceso a una educación y unos cuidados de alta calidad en la primera infancia y a servicios de cuidados de larga duración. Iniciativas como la garantía infantil europea pretenden que los Estados miembros presten servicios esenciales a las niñas y niños en riesgo de pobreza. Además, dos recomendaciones del Consejo han promovido redes de seguridad y protección social para trabajadores atípicos y autónomos. La directiva sobre salarios mínimos adecuados, adoptada en 2022, establece un marco para salarios mínimos adecuados. Esto beneficia a muchas mujeres, que suelen tener empleos con salarios bajos. La estrategia de igualdad de género de la Comisión para 2020-2025 y, en particular, varias resoluciones del Parlamento Europeo han subrayado la importancia de servicios accesibles relacionados con la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Estos incluyen la anticoncepción, los productos menstruales y el aborto, que son fundamentales para la dignidad humana y la igualdad de género. Cabe destacar que Francia y Eslovenia son ejemplos de países que han consagrado explícitamente el derecho al aborto en sus constituciones. Esto supone un punto de referencia para otros Estados miembros a la hora de salvaguardar la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

Entre 2018 y 2023, los porcentajes de mujeres y hombres en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyeron marginalmente al 22 % de las mujeres y al 20 % de los hombres. Sin embargo, las mujeres siguen siendo más vulnerables a la pobreza en sus múltiples dimensiones, como la pobreza energética, la vivienda inadecuada y el acceso limitado a la financiación. Las mujeres gitanas, las madres solas y las mujeres mayores son las que corren mayor riesgo de pobreza de ingresos, energética y de vivienda.

Las disparidades en el acceso a la educación persisten debido a prejuicios sexistas y normas sociales sesgadas.

Los estereotipos de género, perpetuados por las familias, los prejuicios de los profesores, los materiales didácticos sexistas y los medios de comunicación, siguen disuadiendo a las niñas de entrar en los campos STEM. Estos prejuicios también disuaden a los chicos de acceder a carreras tradicionalmente dominadas por las mujeres en ámbitos como la asistencia y la educación. Las disparidades educativas son especialmente marcadas en las comunidades romaníes, donde el 28 % de las mujeres y las niñas carecen de educación formal, frente al 18 % de los hombres y los niños romaníes.

La aplicación de la educación sexual integral también sigue siendo incoherente en la UE, y sólo unos pocos Estados miembros abordan cuestiones como el consentimiento mutuo y la violencia de género.

El acceso al aborto sigue siendo desigual en la UE, y en algunos Estados miembros es cada vez más difícil. Los servicios sanitarios y asistenciales también requieren mejoras en accesibilidad, asequibilidad y calidad. Las mujeres que viven en zonas rurales, en particular, tienen un acceso limitado a la asistencia sanitaria. Esto afecta sobre todo a las mujeres mayores, que se enfrentan a retos agravados por su edad y la escasez de servicios. Las barreras económicas, como los elevados costes, contribuyen a que las necesidades sanitarias queden insatisfechas, siendo las mujeres ligeramente más propensas que los hombres a citar el coste, los tiempos de espera o la distancia como obstáculos. Para las mujeres inmigrantes, especialmente las que se encuentran en situación irregular, barreras adicionales como los complejos procesos administrativos y el miedo a la deportación limitan aún más el acceso a la asistencia sanitaria, sobre todo para los cuidados no urgentes. Para 2035, se espera que la población de 65 años o más aumente un 23 %. Esto contrasta con el aumento previsto del 7 % del empleo en el sector de la asistencia. Esta situación pone de manifiesto la urgente necesidad de abordar las demandas de asistencia, apoyar al personal asistencial y mejorar sus condiciones de trabajo.

Para fomentar una protección social integral que tenga en cuenta la dimensión de género, es igualmente urgente abordar cuestiones como la crisis de la vivienda y la pobreza energética de forma que se reconozcan y aborden las disparidades de género existentes. En particular, una estrategia sólida de lucha contra la pobreza, con objetivos claros y una atención bien centrada en la reducción de la pobreza de las mujeres, reforzará la protección social en toda la UE. Por último, hay que tomar medidas esenciales para garantizar que los servicios públicos

promover la igualdad de género en diversos ámbitos. Entre ellos se encuentran la exigencia de normas estrictas que tengan en cuenta las cuestiones de género a nivel nacional para la atención sanitaria reproductiva y sexual, en consonancia con los compromisos internacionales (por ejemplo, la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible), la aplicación de planes de estudios que tengan en cuenta las cuestiones de género y la creación de normas nacionales para la educación sexual integral y materiales educativos que eliminen los estereotipos de género.

3. Erradicar la violencia de género, la estigmatización y los estereotipos

En 2023, la UE se adhirió al Convenio de Estambul, que entró en vigor para la UE el 1 de octubre de 2023. A continuación, en 2024, se adoptó la primera Directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Fueron hitos históricos en la creación de un marco jurídico global contra la violencia de género en la UE. La UE también ha reforzado su lucha contra la trata de [seres humanostrata de seres humanos \(2021-2025\)](#) con la Directiva revisada y la [Estrategia de la UE contra la](#).

Otro hito es que la discriminación interseccional se definió legalmente a nivel de la UE por primera vez en la Directiva sobre transparencia salarial.

A pesar de estos logros, persisten importantes retos para abordar plenamente la violencia contra las mujeres. Por ejemplo, la ciberviolencia contra mujeres y niñas es una preocupación creciente en la era digital. Esto se manifiesta de diversas formas, desde el acoso cibernético hasta el intercambio no consentido de imágenes íntimas. Las denuncias de agresiones sexuales y violaciones aumentaron notablemente entre 2019 y 2022. Las pruebas apuntan a un aumento significativo de los ataques y asesinatos dirigidos específicamente a personas transgénero en Europa. Las mujeres gitanas se enfrentan a altos niveles de discriminación y a un mayor riesgo de violencia de género.

Las mujeres con discapacidad también se enfrentan a altos niveles de violencia de género y graves violaciones de sus derechos sexuales y reproductivos. Los estereotipos de género y la estigmatización siguen obstaculizando la igualdad de género. Por ejemplo, el estigma de género impide a los hombres acudir a los servicios de salud mental.

a pesar de tener casi cuatro veces más probabilidades que las mujeres de morir por autolesión intencionada.

Para construir una UE libre de violencia de género, estigmas y estereotipos, es esencial dar prioridad a la incorporación a la legislación nacional de la Directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Reconocer el feminicidio como delito distinto del homicidio y adoptar en todos los Estados miembros una definición de violación basada en el consentimiento son pasos clave para garantizar la justicia y la protección de las víctimas de la violencia de género y la violencia sexual. También se necesitan servicios de apoyo a las víctimas integrales y bien financiados para atender las diversas necesidades de las víctimas de la violencia contra las mujeres. Además, la recopilación de datos comparables y la armonización de las definiciones de violencia de género son necesarias para crear una respuesta sólida y coordinada en todos los Estados miembros.

Los esfuerzos para combatir la ciberviolencia de género requieren la aplicación de la Ley de Servicios Digitales. Esto significa garantizar que las plataformas en línea tomen medidas proactivas para prevenir y abordar la ciberviolencia de género, como el ciberacoso, el acoso en línea y la el intercambio no consentido de imágenes íntimas. También implica responsabilizar a las plataformas de la vigilancia de los contenidos nocivos, la aplicación de mecanismos eficaces de denuncia y la rápida eliminación del material ilegal o abusivo para proteger a las víctimas y reducir la prevalencia de este tipo de violencia. Además, la mejora del marco jurídico contra la discriminación reforzaría aún más la protección y la rendición de cuentas en toda la UE.

Por último, hacer frente a los estereotipos persistentes que perjudican a las mujeres, las niñas, los hombres y los niños exige esfuerzos sostenidos por parte de un amplio abanico de partes interesadas, incluidos los gobiernos, las instituciones educativas y los medios de comunicación, y la sociedad civil. Estos esfuerzos deben abarcar campañas de concienciación pública e iniciativas educativas para promover la igualdad de género y cuestionar las normas perjudiciales. En concreto, la mejora de la alfabetización mediática y la lucha contra la desinformación sexista son medidas fundamentales para contrarrestar la difusión en línea de mensajes misóginos.

ideologías, sobre todo entre los jóvenes de ambos sexos, que pueden resistirse a políticas y cambios culturales que promuevan la igualdad de género. Estos esfuerzos son vitales para garantizar que todos en la UE puedan prosperar sin miedo a la violencia de género, la discriminación o los estereotipos perjudiciales.

4. Fomentar la democracia paritaria, la rendición de cuentas y las instituciones sensibles al género

La Comisión Europea de 2019-2024 fue la más equilibrada en cuanto a género de su historia, con Ursula von der Leyen como primera mujer en ocupar la presidencia de la Comisión. Sobre la base de los avances de la legislatura 2019-2024, la Comisión Europea para la legislatura 2024-2029 sigue avanzando en la consecución del equilibrio de género.

Aparte del Presidente de la Comisión que permanecerá durante el mandato 2024-2029, cuatro de los seis Vicepresidentes Ejecutivos asignados son mujeres. Tras las elecciones de 2024, las mujeres representaban el 39 % del Parlamento Europeo, lo que supone un descenso respecto al 41 % de la legislatura anterior. Esto representa el primer descenso de la proporción de mujeres diputadas al Parlamento Europeo, que no había dejado de aumentar desde 1979.

Bajo el lema de la "unión de la igualdad" de la Comisión 2019-2024, entre los principales hitos de esta Comisión figuran el nombramiento de la primera Comisaria de Igualdad de la historia y la adopción de la estrategia de igualdad de género para 2020-2025. Esta estrategia señala un sólido compromiso con las acciones orientadas a la igualdad de género. También destaca la integración de una perspectiva de igualdad de género y de la interseccionalidad como forma de lograr la igualdad de género en toda la formulación de políticas de la UE. Otros logros institucionales a nivel de la UE son la creación del Grupo de Trabajo sobre Igualdad para coordinar la agenda política de igualdad y garantizar la integración de la igualdad en toda la Comisión, y la adopción de una metodología para hacer un seguimiento del gasto relacionado con la igualdad de género como objetivo transversal del presupuesto a largo plazo de la UE. Estos esfuerzos subrayan el progreso de la UE en la institucionalización de la igualdad de género, afirmándola como prioridad básica en la gobernanza y la formulación de políticas de la UE. Además,

la introducción de las dos directivas paralelas que establecen normas comunes para los organismos de igualdad marcó un hito crucial en el avance de la responsabilidad por la igualdad de género y la no discriminación en los Estados miembros. Las instituciones de la UE también tomaron medidas para proteger a las mujeres políticas, periodistas y figuras públicas de ataques misóginos y antidemocráticos. A nivel nacional, la representación de las mujeres en los parlamentos ha aumentado en 2 pp desde 2018, hasta alcanzar el 33 % a finales de 2024.

Sin embargo, sólo siete Estados miembros han alcanzado el equilibrio de género (BE, DK, ES, NL, AT, FI y SE). En seis Estados miembros (IE, EL, CY, HU, RO y SK), las mujeres constituyen menos del 25 % de los diputados. Los Estados miembros que disponen de cuotas legislativas de género superan ligeramente a los que no las tienen, y el impacto más significativo se espera a largo plazo. En 2024, las mujeres seguirán ocupando cargos ministeriales principalmente en asuntos sociales, sanidad y educación.

En 2024, la mayoría de los Estados miembros tendrán un alto cargo ministerial responsable de la igualdad de género. Sin embargo, existen variaciones entre los Estados miembros en cuanto a los niveles de recursos, esfuerzo y estructuras gubernamentales dedicados a garantizar la promoción efectiva de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en toda la labor gubernamental. Por ejemplo, en tres Estados miembros (ES, FR y LU), el organismo gubernamental responsable de la política de igualdad de género se encuentra en el nivel más alto de la jerarquía gubernamental, funcionando como un ministerio completo, mientras que, en la mayoría de los demás Estados miembros, dichos organismos gubernamentales se encuentran dentro de un departamento de un ministerio, lo que limita su poder y visibilidad en la promoción de la igualdad de género. Más de la mitad de los Estados miembros tienen un plan de acción activo sobre igualdad de género y cuentan con puntos focales de género dentro de los ministerios. Sin embargo, en todos los Estados miembros se ha producido un notable descenso en el uso de herramientas de integración de la perspectiva de género, como las evaluaciones de impacto de género.

Los movimientos antigénero han crecido en visibilidad e influencia desde 2019, especialmente en el espacio digital transnacional. Estos movimientos intentan hacer retroceder los derechos de las mujeres en muchos Estados miembros.

Mujeres en la política y personalidades femeninas

siguen enfrentándose a altos niveles de violencia, incluida la ciberviolencia, dirigida a limitar su participación en la toma de decisiones y en la esfera pública. Las organizaciones y activistas por los derechos de las mujeres sufren cada vez más ataques, discursos de odio y recortes de financiación. Cada vez hay más pruebas de que los discursos contra la igualdad de género en Internet están relacionados con la radicalización y el extremismo.

El fomento de instituciones sensibles a las cuestiones de género en toda la UE requiere que la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género se incorporen como prioridades centrales en la formulación de políticas y la gobernanza. Esto implica asignar la autoridad, los recursos y las estructuras adecuadas a nivel nacional y de la UE.

La coordinación de mecanismos dedicados a la igualdad de género a todos los niveles mejorará la rendición de cuentas y garantizará la coherencia en la elaboración de políticas.

En concreto, reforzar la integración de la perspectiva de género y la elaboración de presupuestos con perspectiva de género es esencial para garantizar que las políticas y las decisiones de financiación tengan en cuenta de forma coherente las repercusiones de género y promuevan activamente la igualdad de género.

Alcanzar la democracia paritaria exige medidas decisivas para garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones y los procesos de toma de decisiones, reflejando los principios democráticos. Esto incluye la aplicación de cuotas legislativas de género basadas en la paridad (50/50) para lograr una representación igualitaria en la toma de decisiones políticas. Igualmente importante es fomentar entornos seguros y propicios en los que las organizaciones de defensa de los derechos de la mujer y la sociedad civil puedan operar libremente y garantizar que reciben financiación suficiente. Estos esfuerzos deben reforzarse con medidas contundentes para abordar y prevenir la violencia y el acoso, tanto online como offline -en particular, la violencia dirigida a mujeres que desempeñan funciones públicas, como políticas, periodistas y activistas-. Estas acciones son indispensables para hacer avanzar la igualdad de género en la toma de decisiones y salvaguardar los valores democráticos en toda la UE.

5. Dar forma a una transformación digital que promueva la igualdad de género

La transición digital se encuentra en un momento crucial. Se están realizando importantes esfuerzos para promover la igualdad de género en una serie de ámbitos, desde

de la educación y el trabajo a la salud y las comunicaciones. El programa político de la UE para la Década Digital 2022 es fundamental para esta visión. Su objetivo es duplicar el número de profesionales de las TIC hasta alcanzar los 20 millones en 2030, haciendo especial hincapié en el equilibrio de género y el aumento del número de mujeres en STEM. Iniciativas como la estrategia sobre las mujeres en el sector digital -y la *Década Digital 2030* en sentido amplio- están impulsando los esfuerzos para aumentar la representación de las mujeres en los campos tecnológicos. Mientras tanto, la nueva agenda europea de innovación está empoderando a las mujeres innovadoras a través de programas de emprendimiento y liderazgo. La introducción de la Ley de Servicios Digitales supuso un avance sustancial en la lucha contra la violencia de género en línea, al exigir a las grandes plataformas que mitiguen la exposición a contenidos nocivos. Los avances en tecnología sanitaria incluyen soluciones de IA para aliviar la carga de los cuidadores y la detección del cáncer de mama mejorada por IA. Todo ello pone de relieve el potencial de la digitalización para apoyar la prestación de cuidados y mejorar los resultados sanitarios de las mujeres.

Varios retos dificultan una transición digital con igualdad de género. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el sector de las TIC, sobre todo en puestos directivos, y se enfrentan a diferencias salariales persistentes. Los estereotipos de género y las culturas laborales dominadas por los hombres, que pueden caracterizarse por largas jornadas laborales y políticas insuficientes de conciliación de la vida laboral y familiar, dificultan el acceso de las mujeres a las carreras tecnológicas y su permanencia en ellas. Sólo el 23 % de las mujeres tituladas en STEM acceden a puestos tecnológicos, frente al 44 % de los hombres. Además, muchas mujeres abandonan las carreras tecnológicas entre los 30 y los 44 años debido a la falta de cultura de conciliación de la vida laboral y familiar en el lugar de trabajo. Las disparidades de género en el sector se reflejan en la educación: las mujeres obtienen cinco veces menos títulos en TIC que los hombres. A medida que la automatización reconfigura el mercado laboral, el desplazamiento de puestos de trabajo es un riesgo para muchas funciones. Mientras tanto, las mujeres siguen enfrentándose a barreras adicionales, como la proporción predominante de trabajo de cuidados no remunerado, que limitan sus oportunidades de mejora de las cualificaciones y reciclaje para permitir la transición a puestos de trabajo emergentes.

La pandemia de COVID-19 aceleró la digitalización del lugar de trabajo, pero también exacerbó la digitalización de las empresas.

que afectan desproporcionadamente a la productividad de los cuidadores y a su conciliación de la vida laboral y familiar. El teletrabajo se concentra a menudo en los empleos mejor pagados que requieren cualificaciones avanzadas, dejando a muchos trabajadores de primera línea con salarios más bajos (un grupo en el que las mujeres están sobrerrepresentadas) sin tales oportunidades. Para quienes tienen acceso al teletrabajo, mantener los límites entre la vida laboral y personal y el derecho a desconectar puede ser un verdadero reto. El lugar de trabajo digital también crea nuevas vías para la violencia y el acoso. Entre los teletrabajadores, las mujeres sufren acoso o intimidación el doble que los hombres (el 6 % de las mujeres frente al 3 % de los hombres).

La creciente dependencia de las tecnologías digitales, incluida la IA, está transformando los procesos de contratación, asignación de tareas y evaluación del rendimiento. Los procesos de contratación impulsados por la IA corren el riesgo de perpetuar los sesgos de género en la selección de candidatos. Entre los teletrabajadores, el 36 % de las mujeres y el 31 % de los hombres afirman experimentar un mayor uso de las tecnologías digitales para la vigilancia, como el seguimiento de su trabajo a distancia mediante cámaras y pulsaciones de teclas. Las mujeres se enfrentan a una mayor presión, ya que suelen sufrir más interrupciones por cuidados.

Aunque la digitalización en el sector sanitario parece prometedora, sigue pasando por alto las necesidades de las mujeres y puede perpetuar los prejuicios y las disparidades existentes en materia de salud. Por ejemplo, muchos algoritmos de inteligencia artificial utilizados en el diagnóstico y el tratamiento se basan en conjuntos de datos que reflejan principalmente pacientes masculinos. Esto puede dar lugar a diagnósticos erróneos en el caso de las mujeres, sobre todo en enfermedades cardiovasculares, cuyos síntomas suelen diferir entre hombres y mujeres. Las mujeres mayores, en particular, se enfrentan a obstáculos para acceder a las tecnologías sanitarias digitales, lo que agrava aún más la brecha digital. Además, la transición digital ha introducido nuevas formas de violencia de género, como el ciberacoso.

Para garantizar una transición digital que promueva la igualdad de género para todos, es urgente abordar las desigualdades digitales sistémicas y adoptar enfoques sensibles al género en los diversos ámbitos de la transformación digital.

Es necesario dar a conocer diversos modelos de STEM y reforzar los marcos educativos para contrarrestar los prejuicios de género en las aspiraciones profesionales de los niños.

desarrollo. Los desarrollos en IA deben adherirse a la Ley de Inteligencia Artificial e incorporar evaluaciones de impacto de género y consideraciones de violencia de género para prevenir la discriminación y mejorar la responsabilidad algorítmica. Unos controles más estrictos de los sistemas algorítmicos contribuirán a un entorno digital más seguro.

Además, hay que garantizar la igualdad de participación de las mujeres en las TIC y en todas las profesiones relacionadas con la transición digital. Esto requiere formación específica, tutoría y oportunidades de financiación, así como la transformación de las culturas del lugar de trabajo para fomentar la igualdad de género. Esta transformación debe abordar los prejuicios inconscientes y establecer entornos de trabajo flexibles y de apoyo con políticas sólidas de igualdad de género. Por último, sigue siendo esencial ampliar la alfabetización digital y las oportunidades de aprendizaje permanente, especialmente para las mujeres mayores y las cuidadoras, al tiempo que se mitigan los riesgos de desplazamiento laboral.

6. Impulsar una transición ecológica socialmente justa que no deje atrás a ninguna mujer o niña

La transición ecológica se encuentra en un momento crítico. Las crisis climática y medioambiental se entrecruzan con las desigualdades de género para crear algunos de los retos de desarrollo sostenible más acuciantes de nuestro tiempo. El Pacto Verde Europeo, lanzado en 2019, tiene como objetivo lograr la neutralidad climática en la UE para 2050 y reconoce la necesidad de una transición socialmente justa. Sin embargo, se ha enfrentado a críticas por omitir un enfoque integral de transformación de género. Aun así, cada vez se presta más atención a las desigualdades de género en la transición verde en el contexto de los fondos de la UE, como el Fondo de Transición Justa y el Fondo Social para el Clima, y a las desigualdades de género en las políticas de la UE para el transporte y la agricultura.

Las repercusiones sociales y medioambientales de la transición ecológica tienen una dimensión de género. Las mujeres suelen ser más conscientes del medio ambiente que los hombres y adoptan prácticas ecológicas en su vida cotidiana. Sin embargo, responsabilidades como la gestión de la sostenibilidad del hogar pueden reforzar los cuidados tradicionales.

roles. Esto perpetúa la asociación de lo "verde" con la feminidad y disuade a los hombres de participar en prácticas sostenibles que se perciben como amenazas a la masculinidad. Las mujeres jóvenes están contribuyendo significativamente al activismo climático. A pesar de ello, en 2024, la representación de las mujeres en los procesos formales de toma de decisiones a nivel nacional y en las negociaciones internacionales sobre el clima seguía siendo limitada. A nivel mundial, las acciones de la UE tienen un impacto desproporcionado en los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres del Sur Global y las mujeres indígenas, que se enfrentan a mayores riesgos de pobreza, explotación y violencia de género como consecuencia del cambio climático.

La vulnerabilidad económica de las mujeres se agrava durante las crisis climáticas, ya que tienen más probabilidades que los hombres de tener empleos inestables o de tener ingresos más bajos y menos bienes que ellos. El papel de cuidadoras de las mujeres las sitúa en primera línea de la respuesta a las catástrofes. Los factores de estrés inducidos por el clima, como olas de calor, inundaciones o sequías, se han relacionado con mayores índices de violencia de género, a menudo en relación con el aumento del estrés (financiero) o la migración relacionada con el clima, incluida la trata de seres humanos. Esto pone de relieve la necesidad de medidas de adaptación climática que adopten una perspectiva de género. Además, los estereotipos de género siguen limitando el acceso de las mujeres a sectores de importancia estratégica para la transición ecológica. Por ejemplo, sólo el 25 % de los trabajadores del sector energético y el 17 % del sector del transporte son mujeres.

Para lograr una transición verde con perspectiva de género, es esencial dar prioridad a una perspectiva de género e interseccional en todas las políticas climáticas y medioambientales. Esto incluye integrar un enfoque de género en la aplicación del Pacto Verde Europeo, garantizando su alineación con la estrategia de igualdad de género. Esto implica integrar sistemáticamente las consideraciones de género, en lugar de tratarlas como opcionales, en todas las áreas clave de la transición verde, incluyendo la agricultura, la energía y el transporte. La reducción del riesgo de catástrofes y los planes de adaptación al cambio climático exigen que las necesidades específicas de género se aborden mediante evaluaciones exhaustivas del impacto de género, garantizando que las perspectivas de las mujeres se tengan en cuenta.

parte integral de la planificación de la resiliencia. Por otra parte, reconocer y apoyar el trabajo de cuidados no remunerado, que realizan predominantemente las mujeres, es vital para abordar los retos interconectados del cambio climático y los cuidados. Al mismo tiempo, las medidas específicas deben abordar el aumento de la violencia de género, que se ve exacerbada por las crisis relacionadas con el clima. Por último, se necesitan acciones específicas para empoderar a las mujeres en sectores críticos de la transición verde. Entre ellas figuran la formación específica, la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo y la promoción activa del liderazgo femenino.

7. Lograr sociedades pacíficas e integradoras y avanzar en la igualdad de género en todo el mundo

La Agenda de la UE sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad y el III Plan de Acción para la Igualdad de Género (2021-2027) han reforzado la prioridad concedida a las consideraciones de igualdad de género en las acciones exteriores de la UE. En el marco del III Plan de Acción para la Igualdad de Género, la Comisión se comprometió a orientar el 85 % de las nuevas acciones en materia de relaciones exteriores hacia la igualdad de género. Para 2024, 26 Estados miembros habían adoptado un plan de acción nacional sobre la mujer, la paz y la seguridad, y la Comisión había logrado la paridad de género en los altos cargos encargados de la seguridad. Mientras tanto, la representación de las mujeres en las fuerzas armadas nacionales ha aumentado constantemente en los últimos años. También han aumentado los nombramientos de asesores especializados en cuestiones de género en las misiones civiles de la UE. La mayoría de las misiones incluyen ahora las cuestiones de igualdad de género en su formación inicial obligatoria. Además, la Directiva sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica ha tipificado como delito la mutilación genital femenina, lo que demuestra el compromiso de la UE con la erradicación de esta práctica en todo el mundo.

No obstante, la UE afronta retos constantes para hacer frente a la creciente presión migratoria debida a la guerra de agresión rusa contra Ucrania, otros conflictos y el cambio climático.

Las mujeres experimentan barreras de género a la hora de solicitar asilo, así como una discriminación y violencia desproporcionadas en los controles fronterizos, que afectan especialmente a las mujeres racializadas. Muchos Estados miembros siguen sin tener en cuenta las necesidades de las mujeres solicitantes de asilo y refugiadas. Sólo seis Estados miembros (BE, DK, EL, FR, HU y PT) reconocen explícitamente el riesgo de mutilación genital femenina como motivo de asilo. Además, aunque la Directiva sobre protección temporal facilitó la entrada en la UE de millones de ucranianos en busca de refugio (muchos de ellos mujeres y niñas), muchos de ellos se enfrentan a necesidades no cubiertas en materia de atención sanitaria sexual y reproductiva.

Las nuevas amenazas a la seguridad exigen planteamientos innovadores que integren una perspectiva de género como respuesta eficaz al complejo entorno mundial actual, en rápida evolución. En la era digital, la desinformación exagera las opiniones misóginas y crea un terreno fértil para el extremismo violento y la incitación al odio antifeminista, racista y antiinmigración. Del mismo modo, el cambio climático da lugar a nuevos retos en materia de seguridad, como la violencia de género contra las mujeres, tanto dentro como fuera de la UE. A pesar de estos problemas acuciantes, las mujeres siguen estando muy infrarrepresentadas en los organismos nacionales de seguridad, en los puestos ministeriales y en la ciberseguridad en toda la UE.

Reforzar la aplicación del programa de la UE sobre la mujer, la paz y la seguridad sigue siendo una prioridad fundamental. Para lograrlo, hay que evaluar el impacto de género de las políticas de seguridad para mitigar los riesgos de género y garantizar que las políticas de defensa de la UE respetan los derechos de las mujeres. Las medidas con perspectiva de género desempeñan un papel clave en la protección de las refugiadas y solicitantes de asilo, centrándose en garantizar unas condiciones de acogida adecuadas, el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y la protección frente a la violencia de género. Las revisiones de los marcos existentes son esenciales para abordar eficazmente estas necesidades.

Introducción

Igualdad de género: clave del éxito de la UE en tiempos inciertos

La UE se enfrenta a profundos retos globales e internos, como cambios en el panorama económico, tensiones geopolíticas, fortalecimiento de las fuerzas antidemocráticas y ralentización de la innovación. Estos retos han puesto de manifiesto importantes vulnerabilidades, como la dependencia energética y la disminución de la mano de obra, y han intensificado el debate interno entre los Estados miembros de la UE. Estos retos ponen a prueba el compromiso de la UE con los principios democráticos, los derechos humanos y la igualdad de género, y ponen de relieve que es de la máxima importancia seguir avanzando de forma sostenida y coordinada. En estos tiempos de incertidumbre, la UE necesita soluciones con visión de futuro, inversión e innovación sostenida.

La igualdad de género es un factor clave para el éxito de la UE a la hora de afrontar estos retos. Para salvaguardar la prosperidad de la UE, es esencial cumplir los compromisos en materia de igualdad de género y sostenibilidad. Un liderazgo diverso y equipos equilibrados en cuanto al género impulsan la innovación, y las transiciones digitales y ecológicas inclusivas reforzarán la posición de la UE en el mundo. Pueden lograrse mejoras significativas de la productividad y la competitividad empoderando a las mujeres y facilitando su plena participación en la sociedad, especialmente en los sectores de alto crecimiento. Además, abordar las disparidades de género en el empleo y la educación ampliará la reserva de talentos, mejorando las presiones demográficas. Las políticas de cuidados sensibles al género reforzarán la resistencia económica y la cohesión social, al tiempo que pondrán de relieve la importancia del trabajo de cuidados para la economía europea. Estas políticas no sólo son vitales para lograr la igualdad de género, sino también esenciales para fomentar una sociedad más resiliente e inclusiva, especialmente frente a polícrisis como la pandemia COVID-19, los retos climáticos y medioambientales y la actual y creciente inestabilidad económica y de seguridad exacerbada por las tensiones geopolíticas.

Mientras la UE se esfuerza por defender sus valores fundamentales y sus principios democráticos y por reforzar su unidad interna, la promoción de la igualdad de género también refuerza la confianza y los valores compartidos. Al mantener la igualdad de género en el centro de sus prioridades, la UE puede abordar más eficazmente los retos y sentar las bases de un futuro más justo y próspero para todos. Este informe aporta las pruebas necesarias para el cambio y para inspirar un compromiso colectivo que haga de la UE un lugar donde todos puedan prosperar y disfrutar de la igualdad de género.

Sexto examen general de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en la UE

Establecida en 1995 en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la **Plataforma de Acción de Pekín (PAB)** proporciona una hoja de ruta para los esfuerzos mundiales encaminados a poner fin a la discriminación contra las mujeres y las niñas y a mejorar su situación en 12 ámbitos fundamentales. Apoyada unánimemente por todos los Estados miembros, la Plataforma desempeña un papel crucial en la configuración de las políticas de igualdad de género de la UE y sus Estados miembros.

Para conmemorar el 30º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing en 2025, el 69º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas examinará los progresos realizados hacia la igualdad de género y los derechos de la mujer en todo el mundo, incluida la UE. Dado el compromiso de la UE de integrar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en todas sus políticas, 2025 también marca un momento crucial en el que revisar los avances hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y reflexionar sobre las sinergias que pueden impulsar un futuro justo y sostenible (ver Anexo 1).

En este marco, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sigue prestando un apoyo esencial, ofreciendo revisiones temáticas anuales que informan y orientan los avances a escala de la UE hacia la consecución de los objetivos del PAE, garantizando que la igualdad de género siga siendo fundamental para abordar los retos más acuciantes de Europa.



Este informe es la sexta revisión general de la aplicación de los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing en los 12 ámbitos de interés de la UE. ("BPfA + 30"). El principal objetivo de este informe es presentar una visión general de los principales avances y tendencias de las políticas de la UE en materia de igualdad de género en las 12 áreas críticas de preocupación de la BPfA desde 2019. Ofrece evidencia sobre el progreso, los desafíos y las oportunidades para futuros debates y recomendaciones políticas. El informe también incluye ejemplos de acciones legales y políticas que promueven la igualdad de género a nivel nacional y de la UE.

El análisis se centra en el periodo posterior a la anterior revisión general de la BPfA de las 12 áreas de preocupación, destacando los hallazgos clave de 2019 a 2024 o los hallazgos disponibles más recientes. En él se

se basa en una revisión de los indicadores oficiales de BPfA y en datos adicionales a escala de la UE. Cuando se dispone de datos e información, también se reflejan las perspectivas interseccional y del ciclo vital.

El informe tiene en cuenta el contexto de crisis múltiples y megatendencias de la UE.

El informe consta de tres capítulos. El primero ofrece una evaluación de la evolución institucional en materia de igualdad de género en la UE. En el segundo capítulo se analizan las principales tendencias y novedades en los 12 ámbitos de interés de la Plataforma de Acción de Beijing a escala nacional y de la UE.

En el último capítulo se presentan recomendaciones prácticas para abordar los principales retos en materia de igualdad de género.

1. Evolución institucional en la UE desde 2019

Este capítulo presenta el contexto institucional, jurídico y político de la igualdad de género en la UE. Ofrece una visión general de las estructuras que apoyan la igualdad de género, las novedades legislativas clave desde 2019, los avances políticos significativos y los progresos realizados en la integración de la perspectiva de género en las principales estrategias, recursos financieros y ámbitos políticos seleccionados de la UE. Se incluyen más detalles sobre los avances legislativos y políticos en las 12 áreas críticas de la PABA en la revisión de los avances de cada área en el [capítulo 2](#).

1.1. Estructuras de fomento de la igualdad de género en la UE

1.1.1. Instituciones y organismos de la UE

1.1.1.1. El compromiso de la Comisión con la igualdad de género se intensificó con el nombramiento de un Comisario para la Igualdad y la coordinación de esfuerzos en toda la Comisión.

En las orientaciones políticas de 2019 para la UE, la recién elegida Presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, indicó que "la igualdad para todos y la igualdad en todos sus sentidos" era una de las principales prioridades de la Comisión (Comisión Europea: DG Comunicación y von der Leyen, 2019). Para demostrar este compromiso, el Presidente de la Comisión nombró por primera vez a un **Comisario para la Igualdad**. El mandato de la Comisaria de Igualdad era

desarrollar la legislación de la UE contra la discriminación, dirigir la estrategia de igualdad de género y aplicar en la UE la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El mandato de la Comisaria también consistía en intensificar la respuesta de la UE a la violencia de género, apoyar la adhesión de la UE al Convenio de Estambul y promover la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y otras nuevas directivas (von der Leyen, 2019).

Tras las elecciones europeas de 2024, von der Leyen fue reelegida Presidenta de la Comisión y se anunció un nuevo Colegio de Comisarios. En la nueva formación, aunque la igualdad se mantiene como área de responsabilidad explícita, ya no es una cartera independiente. Se ha combinado con la preparación y la gestión de crisis. En el ámbito de la igualdad, el mandato de la nueva Comisaria muestra una continuación en la promoción de "una unión de igualdad" como eje central del trabajo de la Comisión durante los próximos cinco años (von der Leyen, 2024b).

En la Comisión, varias unidades de diferentes Direcciones Generales (DG) contribuyen a lograr la igualdad de género. La DG de Justicia y Consumidores es fundamental en este esfuerzo. **La Unidad de Igualdad de Género** de la DG de Justicia y Consumidores supervisa la nueva legislación y las políticas sobre igualdad de género, el seguimiento del **acervo en** materia de igualdad de género y las tareas operativas relacionadas con la planificación, el seguimiento, la coordinación y la elaboración de informes centrales sobre la igualdad de género y las actividades de integración de la perspectiva de género (EIGE, s.f.-a). Otros

Las unidades de la Comisión también trabajan en la igualdad de género en las políticas internas de la UE ⁽²⁾, las políticas relacionadas con la acción exterior ⁽³⁾ y los recursos humanos ⁽⁴⁾.

Para apoyar a la Comisaría de Igualdad y los esfuerzos de integración de la igualdad en las DG, la Comisión creó en 2020 un **Grupo de Trabajo sobre Igualdad**, compuesto por coordinadores de igualdad y una secretaría. El papel de los **coordinadores de igualdad** (que son representantes de las DG y del Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE)) es sensibilizar sobre la importancia de la agenda política de igualdad, integrar la igualdad en las políticas desarrolladas por sus DG y contribuir a la aplicación de estrategias de "unión de la igualdad" (Comisión Europea, s.f.-k). Esto incluye el desarrollo de un plan de acción de integración de la igualdad para sus DG. **La secretaría del grupo de trabajo** sensibiliza y capacita sobre temas de igualdad y la integración de la igualdad en las políticas y actividades de la UE (Comisión Europea, s.f.-k). Otras estructuras importantes también apoyan a la Comisión en el ámbito de la igualdad de género (recuadro 1).

Box 1. Otras estructuras de apoyo a la Comisión en el ámbito de la igualdad de género

Entre las iniciativas encaminadas a potenciar la colaboración y la formulación de políticas sobre igualdad de género en la UE figuran las siguientes.

- **El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** -que reúne a representantes de los Estados miembros, la sociedad civil, organizaciones de interlocutores sociales y representantes de organizaciones internacionales- asiste a la Comisión en la formulación y ejecución de actividades de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.
- El **Grupo de Alto Nivel para la Integración de la Perspectiva de Género** es un grupo informal y está compuesto por representantes de alto nivel. Funcionarios de los ministerios de los Estados miembros responsables de la integración de la perspectiva de género a nivel nacional. Apoya a las presidencias de la UE en la determinación de los ámbitos políticos y los temas de igualdad de género pertinentes que deben abordarse, también como parte de la PAB.
- La Comisión también colabora con la red de Análisis y Asesoramiento Científicos sobre Igualdad de Género (**SAAGE**) y **la Red Europea de Derecho de Igualdad**.

Entre las iniciativas encaminadas a mejorar la recogida, el análisis y el uso de datos en la UE cabe citar las siguientes:

- **Grupo de trabajo de Eurostat sobre estadísticas de igualdad y no discriminación**, que elabora directrices sobre terminología estadística, mejora la difusión de datos, comparte buenas prácticas y sugiere mejoras para la cobertura de datos;
- el **Subgrupo sobre Datos de Igualdad**, creado por el **Grupo de Alto Nivel de la UE sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad**, que recopila las prácticas nacionales, evalúa la calidad de los datos, apoya el aplicación de las estrategias de la Comisión y fomenta el intercambio de conocimientos.

⁽²⁾Por ejemplo, la Unidad de Política de Derechos Fundamentales de la DG de Justicia y Consumidores contribuye a la igualdad de género como parte de la agenda de derechos fundamentales, y el Sector de Género de la Unidad de Democracia, Igualdad y Cultura de la DG de Investigación e Innovación trabaja en la integración de la perspectiva de género en la investigación y la innovación.

⁽³⁾La Unidad de Igualdad de Género, Derechos Humanos y Gobernanza Democrática de la Dirección General de Asociaciones Internacionales y el Equipo de Derechos Humanos y Sociedad Civil de la Unidad de Apoyo Temático - Estado de Derecho, Gobernanza y Seguridad de la Dirección General de Ampliación y Vecindad Oriental contribuyeron a las acciones exteriores de la UE promoviendo la igualdad de género en el desarrollo y las asociaciones internacionales, complementando la labor del Servicio Europeo de Acción Exterior.

⁽⁴⁾En 2020, la Comisión creó la Oficina de Diversidad e Inclusión como parte de la DG de Recursos Humanos y Seguridad para aplicar los compromisos de las políticas de igualdad de la UE y promover una cultura de inclusión en la organización. La Unidad de Desarrollo y Apoyo a la Gestión y la Unidad de Personal Ejecutivo de la DG de Recursos Humanos y Seguridad garantizan la aplicación del objetivo de gestión equilibrada entre hombres y mujeres.

1.1.1.2. La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo sigue siendo el principal órgano político encargado de promover los derechos de la mujer y la igualdad de género.

La **Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (Comisión FEMM)** supervisa los temas de igualdad de género y es responsable de la aplicación y el desarrollo de la integración de la perspectiva de género en todos los sectores políticos del Parlamento Europeo ([Figura 1](#)). La Comisión FEMM es reconocida por su papel fundamental a la hora de llamar la atención sobre las desigualdades de género como parte integrante de la evolución de las políticas en el Parlamento Europeo. Por lo general, colabora con otras comisiones sobre procesos legislativos, como la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior y la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios.

la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, aportando opiniones o enmiendas que introducen la perspectiva de género en expedientes legislativos específicos. Entre julio de 2019 y junio de 2022, la Comisión FEMM se centró en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, las cuestiones económicas, los derechos fundamentales, la democracia, los mercados laborales, el clima y la digitalización, pero su impacto en los expedientes legislativos, especialmente en la Comisión de Presupuestos y la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, fue limitado (Samek Lodovici et al., 2023). A pesar de ello, la Comisión FEMM introdujo con éxito consideraciones de igualdad de género en el fondo de recuperación COVID-19 de la UE (Elomäki y Kantola, 2023). Desde 2016, la mayoría de las comisiones del Parlamento Europeo han adoptado planes de acción para la integración de la perspectiva de género (Parlamento Europeo, s.f.).

Figura 1. Estructuras políticas de apoyo a la igualdad de género en el Parlamento Europeo



Fuente: Elaboración propia a partir de EPRS (2021).

En concreto, la Comisión FEMM se ha enfrentado a la amenaza recurrente de perder su enfoque específico en la igualdad de género al tener otras áreas de la no discriminación también son de su competencia. En 2023, una propuesta sugirió la reestructuración de la Comisión FEMM para convertirla en una comisión temporal con un mandato legislativo reducido.

poder, a lo que se opuso la Comisión FEMM (Euractiv, 2023a, 2023b). Este caso subraya los riesgos que corren las estructuras dedicadas a la igualdad de género (véase también la sección 2.8). Otras estructuras apoyan la igualdad de género en el ámbito administrativo del Parlamento Europeo ⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ Las estructuras administrativas del Parlamento Europeo que también apoyan la igualdad de género son la Unidad de Igualdad, Inclusión y Diversidad de la DG de Personal; los coordinadores de igualdad y diversidad; el Comité de Igualdad de Oportunidades y Diversidad; y el Comité de Personal (para más información, véase EPRS, 2021).

1.1.1.3. El Consejo de la Unión Europea carece de una formación especial que reúna periódicamente a los ministros de la UE responsables de la igualdad de género

La igualdad de género se aborda generalmente en las reuniones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), que adopta conclusiones sobre diversos temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de la mujer, centrándose principalmente en el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing. Desde 2019, el Consejo de la Unión Europea ha adoptado conclusiones sobre economías con igualdad de género, el impacto de género de la pandemia COVID-19 y la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE, entre otras (véase el calendario de conclusiones en Anexo 4). Otras formaciones del Consejo abordan la igualdad de género con un nexo sobre otros temas, como los derechos humanos ([Grupo "Derechos Humanos"](#)) o las asociaciones internacionales ([Grupo "Cooperación al Desarrollo y Asociaciones Internacionales"](#)). En sustitución de un consejo permanente de igualdad de género, las presidencias de la UE organizan ocasionalmente reuniones informales de ministros de igualdad de género. En mayo de 2024, la Presidencia belga organizó la primera reunión de ministros EPSCO dedicada íntegramente a cuestiones de igualdad. La Presidencia propuso que se incluyera una referencia a la "igualdad" en el nombre del EPSCO. Aún no se ha tomado ninguna decisión formal (Secretaría General del Consejo, 2024). Además, el Consejo de la Unión Europea se beneficiaría de una red interna o grupo de trabajo dedicado a la integración de la perspectiva de género en los procesos de elaboración de políticas y toma de decisiones ⁽⁶⁾.

1.1.1.4. Los órganos consultivos de la UE siguen fomentando activamente la igualdad de género en diversos ámbitos

El **Comité Europeo de las Regiones** y el **Comité Económico y Social Europeo (CESE)** desempeñan un papel fundamental en la elaboración de las políticas de la UE. El Comité Europeo de las Regiones es un órgano consultivo del Consejo, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo. Es

compuesto por representantes elegidos a nivel local y regional de los 27 Estados miembros. Una de sus iniciativas, "Por más mujeres en la política", pretende mejorar el equilibrio de género en la política, especialmente a nivel local y regional (Comité Europeo de las Regiones, s.f.). Por su parte, el CESE, como órgano consultivo de las instituciones de la UE, representa a un amplio espectro de partes interesadas, incluidos empresarios, sindicatos y organizaciones sociales, profesionales, económicas y culturales. Desde 2020, el CESE se ha centrado en cuestiones clave de igualdad de género, como el fomento de la transparencia salarial, el espíritu empresarial de las mujeres, la participación de las mujeres en el mercado laboral y la dimensión de género de la pobreza energética (CESE, s.f., 2023a, 2023b). En su reglamento interno, el CESE se compromete a garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de género y no discriminación en todos sus órganos.

1.1.1.5. EIGE y otras agencias de la UE apoyan la igualdad de género en las políticas y debates de la UE con pruebas y datos

El EIGE recopila, analiza y difunde datos sobre igualdad de género para apoyar la integración de las políticas. Desde 2010, el EIGE ha ayudado al Consejo de la Unión Europea a supervisar los avances de la Plataforma de Acción de Beijing y a proponer nuevos indicadores, y sus informes han servido de base para las conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores sobre la igualdad de género. El Índice de Igualdad de Género del EIGE está reconocido como una referencia clave para la igualdad de género en la UE. En los últimos años, el EIGE se ha convertido en un centro de investigación clave y en una fuente de herramientas para la integración de la perspectiva de género, que apoyan la toma de decisiones y la formulación de políticas de la UE (PPMI, 2023).

EIGE también busca sinergias con otras agencias de la UE, como la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). En el marco de su programa temático

⁽⁶⁾Bajo su Secretaría General, el Consejo de la Unión Europea cuenta con una Unidad de Diversidad e Inclusión dedicada a los recursos humanos.

investigación, la FRA incluye el género en su recogida y análisis de datos junto con otras dimensiones como el origen étnico y la edad (FRA, s.f.). El EIGE y la FRA también cooperan en la recogida de datos sobre la violencia contra las mujeres (Encuesta de la UE sobre la violencia de género). Eurofound y EU-OSHA adoptan un enfoque de integración de la perspectiva de género en sus estudios sociales, de empleo y de género. investigación relacionada con el trabajo.

1.1.2. Otras organizaciones de la UE

1.1.2.1. Los esfuerzos coordinados en materia de igualdad de género de los interlocutores sociales de la UE han disminuido, a pesar de su papel vital en el avance de la política social de la UE.

Las organizaciones europeas de interlocutores sociales, como la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa (BusinessEurope), la Asociación del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (SMEUnited) y Servicios de Interés General Europa (SGI Europe), desempeñan un papel crucial en la configuración de la política social de la UE -incluida la igualdad de género- a través del diálogo social. En los últimos años, la CES ha ampliado su campo de acción a cuestiones como las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el acoso y la conciliación de la vida laboral y familiar. Las organizaciones patronales se han centrado en el empleo femenino y la segregación del mercado laboral (Elomäki y Kantola, 2022).

Aunque estas organizaciones firmaron un marco de acciones sobre igualdad de género en 2005, los esfuerzos recientes se han estancado debido a desacuerdos, y las iniciativas conjuntas sobre igualdad de género quedaron excluidas de los programas de trabajo 2019-2021 y 2022-2024 (Elomäki y Kantola, 2022). Aun así, en 2020, los interlocutores sociales acordaron recomendaciones para mejorar los servicios de guardería en la UE (CES et al., 2020).

Los interlocutores sociales de la UE también participan activamente en 44 comités sectoriales de diálogo social, que funcionan con el apoyo de la Comisión Europea. En el momento de redactar este informe, la mitad de sus programas de trabajo incluían acciones relacionadas específicamente con la igualdad de género.

1.1.2.2. Las organizaciones europeas de la sociedad civil contribuyen notablemente a iniciar, configurar y aportar conocimientos especializados para desarrollar la política de igualdad de género de la UE.

La BPfA destaca la participación de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), especialmente las organizaciones de mujeres (por ejemplo, el Lobby Europeo de Mujeres), en la aplicación de la integración de la perspectiva de género. Pide a los gobiernos que colaboren con las OSC a tal efecto.

Sin embargo, las OSC también se enfrentan a una creciente represión, que incluye discursos de odio y ataques violentos contra activistas que promueven los derechos de las mujeres y de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer (LGBTIQ). Los efectos adversos de estas reacciones se analizan en detalle en el capítulo 2, en particular en las secciones 2.7, 2.8 y 2.9.

1.2. Legislativo evolución y tendencias

1.2.1. Desde 2019, nuevas directivas han reforzado el marco jurídico de la UE para la igualdad de género

El *acervo* de la UE en materia de igualdad de género, que comprende las disposiciones clave del Tratado y la Carta de los Derechos Fundamentales, así como la legislación y la jurisprudencia pertinentes, se ha reforzado aún más desde 2019 mediante la adopción de nuevas directivas (como se resume en [la figura 2](#)).

La Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar marca un avance fundamental en la política de igualdad de género de la UE, superando 30 años de legislación blanda y coordinación de políticas para establecer normas mínimas concretas sobre permisos parentales, permisos de paternidad, permisos para cuidadores y disposiciones laborales flexibles para los trabajadores con responsabilidades asistenciales en todos los Estados miembros. La adopción de la **Directiva relativa a la mejora del equilibrio entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas** y de la **Directiva de la UE sobre transparencia salarial** demuestra el compromiso de abordar la igualdad de género.

las disparidades en la toma de decisiones económicas, la discriminación salarial por razón de sexo y la brecha salarial entre hombres y mujeres. En conjunto, estas leyes dan pasos prácticos hacia el desmantelamiento del "cristal".

techo", ofreciendo a las mujeres cualificadas una auténtica oportunidad de conseguir altos cargos en los consejos de administración de las empresas.

Figura 2. Directivas de la UE en materia de igualdad de género desde 2019

Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de padres y cuidadores (Directiva (UE) 2019/1158, 2019)	Fecha de incorporación	Fecha de adopción	Fecha de propuesta de nacional ley
Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y la utilización de los permisos por motivos familiares y las disposiciones laborales flexibles para padres y cuidadores.	2017	2019	2022
Directiva relativa a la mejora del equilibrio entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas (Directiva (UE) 2022/2381, 2022) Establecer objetivos para acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas. Para el 30 de junio de 2026: - las mujeres ocupan al menos el 40 % de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración; - las mujeres ocupan al menos el 33 % de todos los puestos directivos.	2012	2022	2024 (expira en 2038)
Directiva sobre transparencia salarial (Directiva (UE) 2023/970, 2023) Lucha contra la discriminación salarial y ayuda a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UE; primera directiva de la UE que reconoce la "discriminación interseccional".	2021	2023	2026
Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Directiva (UE) 2024/1385, 2024) Establecer normas mínimas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en la UE, proteger a las víctimas y garantizarles el acceso a la justicia.	2022	2024	2027
Directivas sobre normas para los organismos de promoción de la igualdad (Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo y Directiva (UE) 2024/1500, 2024) Establecer normas vinculantes para los organismos de igualdad con el fin de mejorar su eficacia y garantizar su independencia.	2022	2024	2026

Fuente: Elaboración propia a partir de los textos de las directivas y propuestas de directivas pertinentes.

Aunque estas directivas establecen puntos de referencia importantes para la igualdad de género en la esfera económica, se consideran normas mínimas; por lo tanto, algunas dimensiones sociales siguen estando peor abordadas (EIGE, 2022k). Por ejemplo, la directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar no recoge plenamente la diversidad de las relaciones de cuidado y las estructuras familiares (Chieragato, 2020). Mientras tanto, la Directiva sobre la mejora del equilibrio entre hombres y mujeres exige a los Estados miembros en los que las mujeres ya ocupan el 30 % de los puestos de director no ejecutivo o el 25 % de todos los puestos de director.

o en los que se hayan fijado objetivos similares (artículo 12, Directiva (UE) 2022/2381). Esta exención puede dar lugar a que algunos países mantengan objetivos mínimos por debajo del equilibrio de género, en lugar de perseguir una mayor representación de género (LEM, 2022). Además, se ha señalado que la exclusión de las pequeñas y medianas empresas es una laguna importante de la directiva sobre transparencia salarial (LEM, 2021). Todas las directivas mencionadas se analizan con mayor detalle en los ámbitos pertinentes de la BPfA en el capítulo 2.

1.2.2. La adhesión de la UE al Convenio de Estambul y la adopción de una nueva Directiva marcan pasos históricos hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres en la UE

Los recientes logros hacia un marco a escala de la UE para combatir la violencia de género pueden ser señal de un nuevo enfoque integral de la igualdad de género, con la Comisión adoptando medidas en diversos ámbitos no cubiertos anteriormente por la legislación de la UE (EIGE, 2022k). Tras enfrentarse a varios obstáculos, en junio de 2023 la UE se adhirió al **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul). La adhesión de la UE se limita a los asuntos que son competencia exclusiva exterior de la UE, es decir, asuntos relacionados con la cooperación judicial, el asilo y *la no devolución*, las instituciones de la UE y la administración pública de la UE (Parlamento Europeo, 2023a). Aun así, la adhesión de la UE al Convenio de Estambul puede servir de marco vinculante para un enfoque unificado de la UE a la hora de abordar la violencia contra las mujeres. En febrero de 2024, 22 Estados miembros se habían adherido al Convenio ⁽⁷⁾.

En marzo de 2022, ante el estancamiento de la adhesión al Convenio de Estambul, la Comisión propuso una **directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** en la UE. Sin embargo, esta propuesta provocó división entre el Parlamento y el Consejo. En junio de 2023, el Consejo adoptó una orientación general que suprimía la definición de violación basada en el consentimiento, argumentando que excedía el marco jurídico de la UE. jurisdicción ⁽⁸⁾. No obstante, la Directiva adopta un enfoque holístico para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en todos los ámbitos de la vida, incluido en línea, proponiendo medidas relacionadas con la prevención, la protección, el enjuiciamiento, el apoyo a las víctimas y el acceso a la justicia. La Directiva también reconoce la mutilación genital femenina (MGF), la tortura y la violencia doméstica.

⁽⁷⁾ Bulgaria, Chequia, Lituania, Hungría y Eslovaquia no se han adherido al Convenio.

⁽⁸⁾ Just The Facts | Directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres. [Explicadirective-on-combatting-violence-against-women-explained/](https://www.europeanmovement.ie/eu-explained/), <https://www.europeanmovement.ie/eu->.

matrimonio y ciertas formas de ciberviolencia como delitos.

1.3. Evolución y tendencias políticas

1.3.1. Orientaciones políticas del Presidente de la Comisión (2019-2024) hizo más hincapié en la igualdad de género que la Comisión anterior

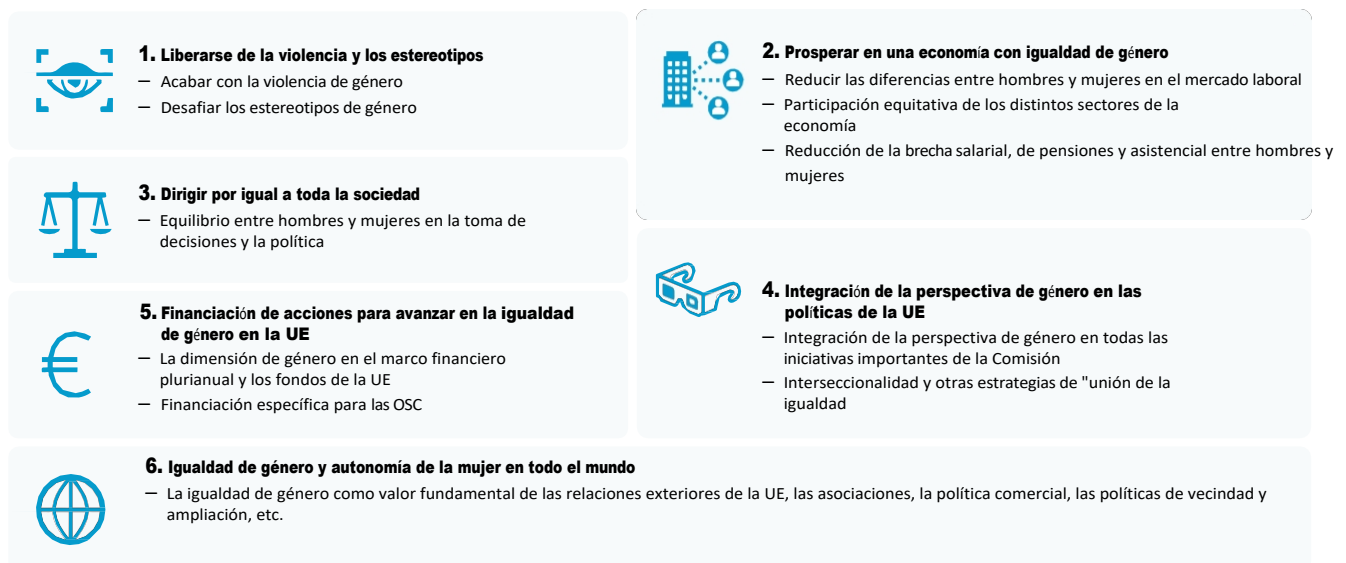
En sus directrices políticas, von der Leyen reafirmó varios principios clave de la igualdad de género bajo el epígrafe de una "unión de igualdad" (Comisión Europea: DG Comunicación y von der Leyen, 2019). Las directrices políticas de 2019-2024 supusieron un cambio en el encuadre de la igualdad de género, convirtiéndola en un derecho fundamental y no solo en una cuestión económica (Hubert y Jacquot, 2023). Esto contrasta con las directrices 2014- 2019 de Jean-Claude Juncker, que carecían de menciones específicas a la igualdad de género (EIGE, 2020c; Hubert y Jacquot, 2024). Las directrices de Von der Leyen también hacían hincapié en la igualdad salarial y el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas y se comprometían a establecer un Colegio de Comisarios paritario. Las directrices políticas 2024-2029 mantienen el marco de trabajo hacia una "unión de igualdad", se comprometen a adoptar una estrategia de igualdad de género posterior a 2025 y anuncian una nueva hoja de ruta para los derechos de la mujer que se presentará el Día Internacional de la Mujer en 2025 (von der Leyen, 2024a).

1.3.2. La estrategia de igualdad de género para 2020-2025 renovó su compromiso con el enfoque dual hacia la igualdad de género y la interseccionalidad en todas las políticas de la UE

En marzo de 2020, la Comisión presentó la **estrategia de igualdad de género para 2020-2025** ⁽⁹⁾. En esta Comunicación se esbozaban objetivos clave y

acciones para avanzar hacia una Europa con igualdad de género, que se resumen en [la figura 3](#). La estrategia refleja el compromiso de la Comisión con un planteamiento dual de la igualdad de género, que combina medidas específicas con una mayor integración de la perspectiva de género en todas las fases del diseño de las políticas y en todos los ámbitos políticos de la UE. La estrategia también hace hincapié en la interseccionalidad como principio transversal para garantizar una aplicación integradora.

Figura 3. Estrategia de igualdad de género para 2020-2025: objetivos y ámbitos de interés



Fuente: Resumen creado por los autores, basado en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una unión de igualdad: estrategia de igualdad de género 2020-2025, COM(2020) 152 final de 5 de marzo de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

La adopción de la estrategia de igualdad de género para 2020-2025 como comunicación supuso un avance significativo respecto a su predecesor -el compromiso estratégico para la igualdad de género para 2016-2019-, que era un documento de trabajo del personal y, por tanto, no fue aprobado por el Colegio de Comisarios (Comisión Europea, 2015). Este documento carecía de un compromiso político más amplio, puntos de referencia concretos y un presupuesto designado. Sin estos elementos, los avances en los objetivos e indicadores seguían siendo incalculables y...

inalcanzable (Debusscher, 2023; EIGE, 2020c; Tribunal de Cuentas Europeo, 2021).

Desde la adopción de la estrategia de igualdad de género para 2020-2025, la Comisión ha publicado informes anuales de seguimiento en los que se detallan los avances en las políticas de igualdad de género de la UE y la integración de la perspectiva de género (Comisión Europea, 2021a, 2022a, 2023a). En cooperación con EIGE, la Comisión y el Centro Común de Investigación también han puesto en marcha el **Portal de Seguimiento de la Estrategia de Igualdad de Género** (Comisión Europea,

⁽⁹⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una unión de igualdad: estrategia de igualdad de género 2020-2025, COM(2020) 152 final de 5 de marzo de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

s.f.-e). Se centra en los tres primeros de los seis objetivos estratégicos de la estrategia a nivel de los Estados miembros y de la UE. Sin embargo, el Tribunal de Cuentas Europeo ha destacado la falta de objetivos específicos y de indicadores de seguimiento en la estrategia de igualdad de género para 2020-2025 que permitan seguir los avances en materia de igualdad de género, así como la ausencia de una integración sistemática de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos de la UE (Tribunal de Cuentas Europeo, 2021).

1.3.3. La Comisión ha adoptado otras políticas de la UE con gran relevancia para la igualdad de género y la "unión de la igualdad"

En junio de 2020, la Comisión presentó su primera estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas (2020-2025)⁽¹⁰⁾, destinado a empoderar a las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de la violencia de género. A continuación, en 2021, se dio a conocer el plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (EPSR), que destaca la igualdad de género y establece objetivos para la participación de las mujeres en el mercado laboral y la educación de la primera infancia⁽¹¹⁾. En 2022, se presentó la Estrategia Europea de Cuidados⁽¹²⁾, con el objetivo de abordar las necesidades tanto de los cuidadores, muchos de los cuales son mujeres, como de los receptores de cuidados. Para cumplir su compromiso de construir una unión de igualdad, en 2020 y 2021 la Comisión adoptó cinco estrategias de igualdad, que se presentan con más detalle en la sección 1.4.5.

1.4. Evolución y tendencias de la integración de la perspectiva de género

1.4.1. Transiciones verdes y digitales

1.4.1.1. El Pacto Verde Europeo reconoce la necesidad de una transición verde socialmente justa, pero se queda corto en soluciones concretas para la integración de la perspectiva de género.

En diciembre de 2019, la Comisión Europea adoptó el **Pacto Verde Europeo**⁽¹³⁾ como su estrategia de crecimiento para hacer sostenible la economía de la UE al tiempo que aborda los retos relacionados con el clima y el medio ambiente. Uno de los principales objetivos de la estrategia es conducir a la UE hacia el logro de la neutralidad climática para 2050. Para lograr los objetivos mencionados, la Comisión introdujo el **Mecanismo de Transición Justa**, el **Fondo de Transición Justa** y el **Fondo Social para el Clima**. El énfasis en lograr una transición "justa" y "socialmente equitativa" subraya el reconocimiento de que determinados grupos pueden verse desproporcionadamente afectados por el cambio climático.

Sin embargo, ha habido un escrutinio continuo sobre la forma en que el Pacto Verde Europeo aborda la igualdad de género (Akgüç y Arabadjieva, 2024; EEB y WECF, 2021). Se ha observado que el Pacto Verde Europeo reconoce las cuestiones de género, pero no ofrece soluciones transformadoras para abordar las desigualdades arraigadas (EEB y WECF, 2021).

⁽¹⁰⁾ 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 de 24 de junio de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0258>.

⁽¹¹⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de acción sobre el pilar europeo de derechos sociales, COM(2021) 102 final de 4 de marzo de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298#PP1Contents>.

⁽¹²⁾ 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 acompañamiento, COM(2022) 440 final de 7 de septiembre de 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0440>.

⁽¹³⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - El Pacto Verde Europeo, COM(2019) 640 final de 11 de diciembre de 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>.

El Pacto Verde Europeo no se ajusta plenamente al doble enfoque de la UE en materia de igualdad de género. El débil enfoque de la igualdad de género, incluida una perspectiva interseccional, limita el apoyo a las mujeres y los hombres que se enfrentan a desigualdades estructurales y superpuestas, como en el caso de los jóvenes y las personas mayores, los grupos étnicos minoritarios y los grupos de bajos ingresos (EEB y WECF, 2021).

Además, los críticos sostienen que el Pacto Verde Europeo adopta un enfoque tecnocientífico y económico que deja de lado dimensiones sociales cruciales como el trabajo de cuidados y la justicia de género (Akgüç et al., 2022).

1.4.1.2. La estrategia de movilidad sostenible e inteligente pretende impulsar la igualdad de género en las políticas de transporte y movilidad de la UE

El objetivo del Pacto Verde Europeo de crear un sector del transporte sostenible también tiene importantes implicaciones de género. Las mujeres y los hombres tienen pautas de desplazamiento diferentes, y las mujeres suelen depender más del transporte público y sostenible. En 2023, las mujeres solo representaban el 17 % de la mano de obra del sector del transporte en la UE, con el porcentaje más alto en Malta (31 %) y el más bajo en Rumanía (10 %) (Eurostat, 2025).

La **estrategia de movilidad sostenible e inteligente** traza el camino para reducir las emisiones del sector del transporte y garantizar una movilidad accesible para los usuarios del transporte (Parlamento Europeo, 2021d). La Comisión se compromete a aplicar la integración de la igualdad ⁽¹⁴⁾ en las iniciativas de la política de transportes como parte de la estrategia de movilidad sostenible e inteligente y a poner en marcha iniciativas para aumentar el atractivo del sector del transporte. Varias iniciativas, como la iniciativa "Mujeres en el transporte - Plataforma de la UE para el cambio" (véase también

Recuadro 43) y la red de embajadores de

#DiversityInTransport, se han puesto en marcha y están activas. Además, **el Mecanismo "Conectar Europa"** y el **nuevo marco de movilidad urbana de la UE** reconocen la necesidad de tener en cuenta las pautas de movilidad en función del género en las medidas para mejorar el transporte público ⁽¹⁵⁾ (Parlamento Europeo, 2021a). Aunque estas dos iniciativas mencionan explícitamente la integración de la perspectiva de género, sigue siendo incierto cómo se pone en práctica este principio.

1.4.1.3. Es esencial una mayor integración de la perspectiva de género en las políticas agrícolas de la UE

La estrategia "de la granja al tenedor" del Pacto Verde Europeo pretende crear un sistema alimentario de la UE justo, sano y sostenible desde el punto de vista medioambiental, reduciendo el impacto ambiental de la cadena alimentaria y aumentando su resiliencia. Aunque las mujeres son más vulnerables a la inseguridad alimentaria - sobre todo las que tienen un menor nivel educativo y un mayor número de hijos (Grimaccia y Naccarato, 2022)-, la igualdad de género solo se menciona brevemente en la estrategia, en el apartado de cooperación con países no pertenecientes a la UE, y se presta poca atención dentro de la UE (EIGE, 2024m). La **Política Agrícola Común para 2023-2027**, adoptada por la Comisión en 2021, promueve la igualdad de género fomentando la participación de las mujeres en la agricultura. Es la primera vez que este aspecto se integra en los objetivos de la Política Agrícola Común. Sin embargo, a los Estados miembros sólo se les recomienda, y no se les exige, que evalúen la situación de las mujeres en el sector y desarrollen medidas específicas (EIGE, 2024m).

⁽¹⁴⁾ Para ayudar al personal de la Comisión Europea a aplicar la integración de la igualdad en su trabajo diario, se elaboró y publicó un manual sobre la integración de la igualdad en el transporte (Comisión Europea: Dirección General de Movilidad y Transportes, 2024).

⁽¹⁵⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de acción sobre el pilar europeo de derechos sociales, COM(2021) 102 final de 4 de marzo de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298#PP1Contents>.

1.4.1.4. Las consideraciones de género en la estrategia digital de la UE se centran sobre todo en aumentar la representación femenina en las TIC y las CTIM.

En febrero de 2020, la Comisión presentó **la agenda de la UE para configurar el futuro digital de Europa** ⁽¹⁶⁾.

En concreto, afirma que las mujeres pueden y deben desarrollar carreras tecnológicas satisfactorias. Subraya la necesidad de que la tecnología europea aproveche las habilidades y capacidades de las mujeres. Para ello, la Comisión pretende que la UE cuente con 20 millones de especialistas en TIC para 2030 y fomenta el equilibrio de género en el sector, que es fundamental para el éxito de la transformación digital. Los esfuerzos de la UE para avanzar en la transición digital podrían beneficiarse de un enfoque más amplio, por ejemplo abordando cómo los estereotipos y prejuicios de género, empezando en la educación, obstaculizan la entrada de las mujeres en campos digitales clave, y los desafíos adicionales en la mano de obra, incluidas las limitadas oportunidades de las mujeres para avanzar y su escasa representación en el liderazgo (EIGE, 2020d) (para más información sobre esto, véanse las secciones 2.2 y 2.6).

1.4.1.5. La Ley de Servicios Digitales y la Ley de Inteligencia Artificial abordan los riesgos potenciales relacionados con la violencia de género y la discriminación

En 2022, la Comisión adoptó **la Ley de Servicios Digitales (DSD)**, cuyo objetivo es garantizar un entorno en línea seguro y digno de confianza para los ciudadanos de la UE e impone obligaciones a las plataformas para evitar la exposición a contenidos ilegales, incluidos los materiales que puedan constituir violencia de género (Reglamento (UE) 2022/2065). Al identificar la violencia de género

violencia como categoría de riesgo sistémico para las grandes plataformas en línea, la ley insta a los proveedores pertinentes a evaluar y mitigar los efectos adversos actuales y potenciales. **La Ley de Inteligencia Artificial (IA)**, adoptada en 2024, forma parte de un paquete más amplio de medidas políticas para apoyar el desarrollo de una IA digna de confianza, que garantice la seguridad, los derechos fundamentales y la IA centrada en el ser humano y evite la discriminación por IA.

1.4.2. Igualdad de género y presupuestación con perspectiva de género en los recursos financieros de la UE

1.4.2.1. La igualdad de género es uno de los cuatro principios transversales del marco financiero plurianual para 2021-2027, aunque es el menos integrado.

El marco financiero plurianual (MFP), el presupuesto a largo plazo de la UE, encierra un potencial considerable para promover la igualdad de género en todos los recursos financieros (EIGE, 2019b, 2020c).

Sin embargo, el MFP para 2014-2020 adoptó una postura débil en materia de igualdad de género, prestando poca atención a la igualdad de género en sus disposiciones y aplicación (EIGE, 2020c; Tribunal de Cuentas Europeo, 2021).

En el MFP para 2021-2027, la igualdad de género se considera una prioridad política transversal ⁽¹⁷⁾ que debe integrarse en toda la ejecución y el seguimiento de los programas pertinentes (Comisión Europea, s.f.-c; artículo 16(f) del acuerdo interinstitucional sobre disciplina presupuestaria de 16 de diciembre. 2020 ⁽¹⁸⁾). En realidad, sin embargo, la

⁽¹⁶⁾Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo de las Regiones - Forjar el futuro digital de Europa, COM(2020) 67 final de 19 de febrero de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0067&qid=1709241539630>.

⁽¹⁷⁾Las prioridades transversales del presupuesto de la UE incluyen la acción por el clima y la biodiversidad, la transformación digital, la alineación con los ODS y la igualdad de género. La definición de la igualdad de género como principio transversal refleja el enfoque dual, que incluye medidas específicas ("la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres") junto con la integración de la perspectiva de género (EIGE, 2019b).

⁽¹⁸⁾Acuerdo interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, incluida una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios (DO L 4331 de 22.12.2020, p. 28).

pruebas de que la integración de la perspectiva de género se ha aplicado sistemáticamente al preparar los programas del MFP para 2021-2027 (Tribunal de Cuentas Europeo, 2021). De las ocho evaluaciones de impacto fiscalizadas, solo **el Fondo Social Europeo Plus (FSE+)** incluía un análisis de género. Las demás no hacían referencia a la igualdad de género ni utilizaban datos desglosados por sexo (Tribunal de Cuentas Europeo, 2021). A diferencia de los objetivos climáticos y de biodiversidad, que han objetivos cuantitativos específicos ⁽¹⁹⁾, no se adoptaron objetivos cuantitativos similares para la igualdad de género en el presupuesto de la UE. Según el Tribunal de Cuentas Europeo (2022), la igualdad de género es la prioridad transversal peor integrada en el presupuesto a largo plazo de la UE.

1.4.2.2. Los fondos de la política de cohesión mantienen disposiciones sobre la integración de la perspectiva de género

La Comisión se ha comprometido a garantizar que los fondos específicos de la UE integren una perspectiva de género (Comisión Europea, 2020f). **El Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC)** para los fondos de gestión compartida 2021-2027 ⁽²⁰⁾ también establece la igualdad de género como principio transversal (artículo 9, apartado 2, Reglamento (UE) 2021/1060). Establece que los Estados miembros y la Comisión deben promover la igualdad entre mujeres y hombres y garantizar la integración de la perspectiva de género en todo el proceso.

la preparación, ejecución, seguimiento, información y evaluación de los programas ⁽²¹⁾.

Para facilitar la identificación de los programas que tienen objetivos relacionados con la igualdad de género, el RDC también introduce un sistema de códigos para calcular el apoyo a la igualdad de género en los **fondos de la política de cohesión** (el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el FSE+, el Fondo de Cohesión y el Fondo de Transición Justa). (Reglamento (UE) 2021/1060) ⁽²²⁾. Sin embargo, esto no constituye un sistema completo de seguimiento de la financiación para la igualdad de género a lo largo de todo el ciclo de programación, como defienden las partes interesadas (EIGE, 2019b). Además, el anexo IV del RDC estipula que disponer de un "marco estratégico nacional para la igualdad de género" es una condición de habilitación aplicable a determinados objetivos específicos del FEDER y el FSE+ ⁽²³⁾ sobre la mejora de la inclusividad del mercado laboral y la promoción de un mercado laboral equilibrado entre hombres y mujeres, respectivamente. Esto significa que, hasta que no se cumpla esta condición de habilitación, la Comisión no reembolsará los gastos declarados por los Estados miembros en el marco de los objetivos específicos pertinentes.

El reglamento del FSE+ ⁽²⁴⁾ incluye un artículo sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres. no discriminación (artículo 6, Reglamento (UE) 2021/1057). Establece que los Estados miembros y la Comisión deben utilizar el FSE+ para aumentar la participación de las mujeres en

⁽¹⁹⁾ Al menos el 30 % de los recursos disponibles en el marco del MFP para 2021-2027 y NextGenerationEU (el instrumento de recuperación de la UE) deben destinarse a objetivos climáticos, y el 8 % del gasto anual en 2024 y el 10 % en 2026 y 2027 tienen que dedicarse a objetivos de biodiversidad.

⁽²⁰⁾ Comprenden el Fondo Europeo de Desarrollo Regional; el FSE+; el Fondo de Cohesión; el Fondo de Transición Justa; el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y Acuicultura; el Fondo de Asilo, Migración e Integración; el Fondo de Seguridad Interior; y el Instrumento de Gestión de Fronteras y Visados.

⁽²¹⁾ El RDC también prevé que los Estados miembros organicen acuerdos de asociación con (entre otros) los organismos pertinentes responsables de la igualdad de género y la sociedad civil, para aplicar los fondos (artículo 8). Para cada objetivo específico, cada programa debe establecer acciones para salvaguardar la igualdad, la inclusión y la no discriminación (artículo 22). Por último, a la hora de seleccionar las operaciones, el RDC establece que las autoridades de gestión tienen que establecer y aplicar criterios y procedimientos que garanticen la igualdad de género y no sean discriminatorios (artículo 73).

⁽²²⁾ Los códigos utilizados son 1 para la orientación por género, 2 para la integración de la perspectiva de género y 3 para la neutralidad de género. La categorización de la dimensión de igualdad de género la realizan *ex ante* las autoridades de gestión a nivel del objetivo específico de un programa.

⁽²³⁾ Esto se aplica al objetivo específico del FEDER de "aumentar la eficacia y el carácter integrador de los mercados de trabajo y el acceso a un empleo de calidad mediante el desarrollo de infraestructuras sociales y el fomento de la economía social" y al objetivo específico del FSE+ de "promover una participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, la igualdad de condiciones laborales y un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, en particular mediante el acceso a servicios asequibles de guardería y de atención a las personas dependientes".

⁽²⁴⁾ Además, el reglamento del FSE+ establece que los datos personales recogidos para los indicadores comunes utilizados para supervisar la aplicación de los programas de apoyo general y otros capítulos específicos deben desglosarse por sexo (artículo 23, anexo I y anexo II).

empleo. Además, pretende mejorar la conciliación del trabajo con la vida personal y luchar contra la feminización de la pobreza y la discriminación de género en el mercado laboral, la educación y la formación (artículo 6, Reglamento (UE) 2021/1057). Para ello, 1 de los 13 objetivos específicos del FSE+ es promover "una participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, la igualdad de condiciones de trabajo y un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, en particular mediante el acceso a una educación y una atención asequibles a la primera infancia y a las personas dependientes" (artículo 4, letra c), del Reglamento (UE) 2021/1057).

En general, más allá del sistema de códigos de igualdad de género, la condición de habilitación y el artículo 6 del FSE+, los fondos de la política de cohesión no establecen medidas adicionales para hacer operativo el principio transversal de igualdad de género ni prevén el uso de herramientas de integración de la perspectiva de género. Por ejemplo, no hay ningún objetivo temático, meta cuantitativa o requisito de proporcionar información sobre cómo el ciclo de programación y la ejecución del programa contribuyen a alcanzar los objetivos de igualdad de género (EIGE, 2019b).

1.4.2.3. En 2023, la Comisión introdujo una metodología para hacer un seguimiento de los gastos relacionados con la igualdad de género en el presupuesto de la UE.

En el proyecto de presupuesto para 2023, la Comisión puso a prueba una metodología de seguimiento del gasto en igualdad de género en todos los programas de gasto de la UE, tal como exigía el acuerdo interinstitucional sobre disciplina presupuestaria del MFP para 2021- 2027 (véase el anexo 2). En 2024, el seguimiento de los gastos en materia de género se reforzó con la inclusión en las declaraciones de datos desglosados por sexo y por programa (Comisión Europea, 2024b). La información sobre los datos consolidados de 2021, 2022 y 2023 indica que, de un presupuesto total de la UE de 1,5 millones de euros, el gasto total de la UE asciende a 1,5 millones de euros.

1 019 070 millones de euros, el 11 % contribuyó concretamente al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres (puntuaciones 2 y 1), por valor de 114 360 millones de euros (Comisión Europea, 2024b).

Por el contrario, el 69 % no tuvo una incidencia significativa en la igualdad de género (puntuación 0). Según la Comisión, en 2023, el presupuesto total de la UE

El gasto en proyectos que recibieron puntuaciones de género de 2 y 1 aumentó significativamente, en comparación con los importes comunicados para 2021 y 2022 (Comisión Europea, s.f.-d). A pesar de este aumento, no hay pruebas suficientes que respalden la contribución de muchos programas a la igualdad de género.

Los criterios de evaluación utilizados por la Comisión para asignar estas puntuaciones no se ajustan a los criterios mínimos utilizados para las normas internacionales, como el marcador de igualdad de género de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (OCDE, 2016) o la herramienta del EIGE para los fondos de la política de cohesión (EIGE, 2022f). Por ejemplo, la OCDE y el EIGE exigirían objetivos o indicadores específicos de género desglosados por sexo como criterio mínimo para tener en cuenta las puntuaciones 2 y 1. La Comisión no los incluye en su metodología (Tribunal de Cuentas Europeo, 2022). Como observó el Tribunal de Cuentas Europeo (2022), la metodología de la Comisión también pasa por alto las posibles repercusiones negativas de los programas, centrándose únicamente en si reducen las desigualdades de género sin tener en cuenta el posible aumento de las mismas. Es importante destacar que el seguimiento del gasto es solo una herramienta dentro de la presupuestación con perspectiva de género y funciona mejor cuando se complementa con otras herramientas para evaluar plenamente cómo se gastan los fondos para promover la igualdad de género (EIGE, 2019a, 2022f). Si bien el enfoque de la Comisión supone un cierto avance, se necesitan más medidas para lograr una presupuestación de género exhaustiva.

1.4.2.4. Aunque el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia pretende abordar los efectos de las crisis en las mujeres, sus disposiciones no se ajustan al doble enfoque de la UE en materia de igualdad de género

Para apoyar la recuperación a largo plazo de la crisis de COVID- 19 a escala de la UE, la Comisión Europea puso en marcha **NextGenerationEU**, un instrumento de recuperación temporal. El elemento central de este fondo es **el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia**. Proporciona a los Estados miembros acceso a subvenciones y préstamos para financiar reformas e inversiones destinadas a contrarrestar

los efectos de la crisis COVID-19 y lograr un crecimiento sostenible.

El Reglamento del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia reconoce los efectos adversos de la crisis en las mujeres, pero sus disposiciones normativas en relación con la igualdad de género son limitadas. El requisito de que los planes nacionales de recuperación y resiliencia (PRR) incluyan una explicación independiente en la que se describa cómo contribuye el plan a "la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos y la integración de estos objetivos" no establece la obligación de los Estados miembros de incluir medidas orientadas al género en sus PRR y de llevar a cabo la integración de la perspectiva de género. Debido a la falta de requisitos formales y a los marcos a menudo débiles de integración de la perspectiva de género y de presupuestación con perspectiva de género a nivel nacional, la igualdad de género rara vez va más allá de la explicación aislada sobre la igualdad de género (EIGE, 2023e). Solo dos Estados miembros han incorporado la perspectiva de género de forma exhaustiva en sus PRR. Además, la perspectiva de género está ausente en gran medida de las medidas de los PRR propuestas en los pilares digital y verde. Las medidas orientadas al género, cuando se incluyen en los PRR, tienden a centrarse en la promoción de la participación de las mujeres en el mercado laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y la igualdad salarial y de pensiones. Se ha prestado menos atención a la reducción de las diferencias de género en el ámbito de los cuidados o la violencia de género (EIGE, 2023e).

1.4.3. Igualdad de género en el semestre europeo

1.4.3.1. La mayoría de los instrumentos del Semestre Europeo han reforzado la atención prestada a las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo, mercado laboral, cuidados, conciliación de la vida laboral y familiar y competencias digitales.

El **semestre europeo** es el marco de la UE para coordinar las políticas económicas y sociales. Desde 2018, los principios del EPSR se han integrado en el ciclo del semestre europeo, centrándose en la igualdad de oportunidades, las condiciones de trabajo justas y la protección social. **Los informes conjuntos sobre empleo del** semestre y

Los informes nacionales proporcionan valiosos análisis de la situación social en la UE, destacando los retos nacionales y ofreciendo recomendaciones sobre la calidad de género (EIGE, 2020c). Mientras que **los informes de seguimiento de las alertas** se centran principalmente en los desequilibrios económicos, por lo general con una atención limitada a la igualdad de género (EIGE, 2020c), **los informes conjuntos sobre el empleo** realizan esfuerzos significativos para incorporar un seguimiento sensible al género, ofreciendo datos desglosados por sexo. El impacto de la COVID-19 en las mujeres, especialmente en los sectores peor remunerados, y la necesidad de servicios de calidad para el cuidado de los niños y de larga duración se han puesto constantemente de relieve. Desde 2020, las **directrices de empleo (2020-2023)** también han hecho gran hincapié en la igualdad de género, abordando cuestiones como la brecha salarial entre hombres y mujeres, la participación de las mujeres en el mercado laboral y las funciones de liderazgo, además de la conciliación de la vida laboral y familiar y la transparencia salarial, al tiempo que abordan los estereotipos de género.

1.4.3.2. En cambio, las recomendaciones relacionadas con la igualdad de género y específicas para cada país están más dispersas desde 2019

Las recomendaciones específicas por país son un instrumento central de coordinación del Semestre Europeo y tienen el potencial de apoyar reformas económicas y estructurales sensibles al género a nivel nacional. Sin embargo, un análisis de estas recomendaciones a lo largo de los últimos años muestra que son principalmente ciegas al género o que se han utilizado instrumentalmente para promover una comprensión económica de la igualdad de género que reproduce jerarquías y desigualdades (EIGE, 2020c; Elomäki, 2023; Klatzer y Rinaldi, 2020; O'Dwyer, 2022).

En 2019, varios Estados miembros recibieron recomendaciones específicas para mejorar el empleo femenino, en particular entre las mujeres con hijos pequeños, mejorando el acceso a guarderías y cuidados de larga duración asequibles y de calidad. También se aconsejó a un Estado miembro que abordara la brecha salarial entre hombres y mujeres, mientras que otros recibieron orientaciones sobre la mejora de los sistemas de cuidados (Elomäki, 2023). Sin embargo, desde 2020, la atención a los temas relacionados con el género ha

disminuido. En 2021, los Estados miembros solo recibieron recomendaciones fiscales. En 2022 y 2023, un puñado de Estados miembros recibieron recomendaciones para mejorar el acceso a los cuidados de larga duración y a los servicios de educación y atención a la primera infancia (AEPI). Desde 2022, el Semestre Europeo se ha adaptado para tener en cuenta la aplicación de los PRR nacionales. Las nuevas pruebas sugieren que, dado que la Comisión esperaba que los Estados miembros abordaran las cuestiones de género a través de sus planes de recuperación, esto ha dado lugar a una menor atención en las recomendaciones específicas para cada país (Elomäki, 2023).

Aunque otros instrumentos del Semestre Europeo han puesto cada vez más de relieve las diferencias de género en el empleo y la necesidad de mejorar los sistemas de asistencia para apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral, el marco de los mismos sigue siendo económico, haciendo hincapié en el crecimiento y la oferta de mano de obra más que en el bienestar social (Cavaghan y Elomäki, 2022; Elomäki, 2023). Además, en los últimos años, un aspecto fundamental de las recomendaciones específicas por país ha sido el fomento de la inversión en infraestructuras y eficiencia energéticas. Se ha recomendado a los Estados miembros que apoyen a los hogares en el contexto de las subidas de los precios de la energía en 2022. Para 2023, se instó a todos los Estados miembros a reducir las medidas de apoyo a la energía, protegiendo al mismo tiempo a "los hogares más vulnerables". Este cambio en el enfoque de las recomendaciones específicas por país, de las cuestiones sociales a la transición verde y las preocupaciones energéticas, sugiere una tendencia emergente por la que las consideraciones de género pueden quedar eclipsadas (Cavaghan y Elomäki, 2022).

1.4.4. Género e integración en determinadas políticas de la UE

1.4.4.1. La UE ha intensificado sus esfuerzos para integrar la igualdad de género en sus acciones exteriores

En noviembre de 2020, la Comisión y la Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad presentaron el **plan de acción sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres en la acción exterior para**

2021-2025, prorrogado hasta 2027 (conocido como plan de acción en materia de género (PAG) III) (Comisión Europea y Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, 2020). Basándose en la estrategia de igualdad de género de la UE y en el GAP II, el plan de acción pretende promover la igualdad de género en todas las acciones exteriores de la UE. El PAM III adopta un enfoque interseccional y transformador en materia de género. Además, el GAP III ha ampliado su alcance integrando la agenda sobre la mujer, la paz y la seguridad (WPS) y abordando los retos y oportunidades que presentan las transiciones verde y digital. Esto demuestra una comprensión más amplia de las cuestiones de igualdad de género y una expansión de sus áreas temáticas en comparación con el GAP II. Además, la Comisión se comprometió a dirigir 85 % de las nuevas acciones en relaciones exteriores hacia la igualdad de género para 2027.

En noviembre de 2023, la Comisión publicó un **informe intermedio conjunto sobre la aplicación del PAM III**, en el que se destacaban logros como la mejora de la armonización entre las políticas y la programación, lo que se tradujo en más iniciativas y financiación para la igualdad de género (Comisión Europea, 2023m). Sin embargo, el informe también subraya la necesidad de redoblar los esfuerzos. Esto incluye asignar recursos adecuados para cumplir los objetivos y reforzar los enfoques transformadores de género para abordar los conflictos, el cambio climático, los riesgos relacionados con la tecnología y la reacción contra los derechos de las mujeres (DG de Asociaciones Internacionales, 2023).

1.4.4.2. La UE ha reforzado la adopción de una perspectiva de género en su financiación de la investigación y la innovación

El campo de la investigación y la innovación sigue siendo un ámbito en el que la UE adopta una sólida perspectiva de género. En Horizonte 2020, el mayor programa de investigación e innovación de la UE, que se desarrolló entre 2014 y 2020, el género fue una cuestión transversal y se integró en cada una de las diferentes partes del programa de trabajo (EIGE, 2022h). El nuevo marco para 2021-2027, **Horizonte Europa**, pretende intensificar estos esfuerzos. Exige a las organizaciones que cuenten con una estrategia de **género**.

plan de igualdad para acceder a la financiación, y promueve la integración de una dimensión de género en el contenido de la investigación ⁽²⁵⁾. El programa también pretende aumentar el equilibrio entre hombres y mujeres, con un objetivo del 50% de mujeres en grupos de expertos y comités de evaluación (Comisión Europea s.f.-l, 2024e).

1.4.4.3. La estrategia de unión de la seguridad de la UE refuerza el compromiso con la igualdad de género

En julio de 2020, la Comisión adoptó la **estrategia de unión de la seguridad de la UE (2020-2025)** ⁽²⁶⁾. En ella se hace hincapié en un entorno seguro para todos, independientemente del origen racial o étnico, la religión, el sexo, la edad o la orientación sexual. La estrategia aboga por la adhesión de la UE al Convenio de Estambul y la inclusión de la violencia contra las mujeres en la lista de delitos de la UE. También subraya la importancia de garantizar que las víctimas de la violencia doméstica y la explotación sexual puedan acceder a sus derechos. Además, el sexto informe de situación sobre la aplicación de la estrategia destaca la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en la mano de obra de ciberseguridad de la UE, en la que siguen estando infrarrepresentadas (Comisión Europea, 2023e).

1.4.4.4. Las iniciativas en el ámbito de la migración están experimentando una transformación significativa, con el riesgo de que no se preste atención a la igualdad de género.

La migración fue un ámbito político fundamental en las orientaciones políticas de la Comisión para 2019-2024 (Comisión Europea, s.f.-g). En marzo de 2022, el Consejo de la Unión Europea activó la **Directiva de Protección Temporal (DPT)**, ayudando eficazmente a millones de ucranianos,

muchas de las cuales son mujeres y niñas, al buscar refugio en la UE (para más información, véase Secciones 2.3 y 2.5). En diciembre de 2023, el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo político sobre el **nuevo pacto en materia de migración y asilo**, con el objetivo de lograr una distribución equilibrada de las solicitudes de asilo entre los Estados miembros y agilizar los procedimientos fronterizos (Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024). Sin embargo, el pacto suscitó críticas de OSC, organizaciones internacionales y algunos Estados miembros por el riesgo de aumentar la vulnerabilidad de los solicitantes de asilo. Los procedimientos acelerados podrían socavar salvaguardias como la asistencia jurídica y aumentar los riesgos de detención, especialmente para mujeres, niños y otros grupos vulnerables (Amnistía Internacional, 2023b; Human Rights Watch, 2023a).

1.4.5. Género e integración en las estrategias de la "unión de la igualdad"

En consonancia con la agenda de la "unión de la igualdad" y el compromiso de utilizar la interseccionalidad como principio transversal en la estrategia de igualdad de género, la Comisión ha adoptado, desde 2020, estrategias en relación con otros motivos de discriminación y ámbitos afines (recopiladas en detalle en el anexo 3).

Estas estrategias adoptan una perspectiva de género en diversos grados y subrayan la interseccionalidad del género con otras características e identidades personales. Sin embargo, aunque algunas estrategias, como la **estrategia de la UE para la juventud** y el **marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos**, reconocen múltiples formas de discriminación, no integran sistemáticamente la perspectiva de género en sus objetivos y acciones.

⁽²⁵⁾ EIGE ha desarrollado la herramienta Igualdad de género en el mundo académico y la investigación para orientar a las organizaciones de investigación e innovación y a los organismos de financiación de la investigación sobre el desarrollo y la aplicación de un plan de igualdad de género eficaz y sostenible. La herramienta está disponible en https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en.

⁽²⁶⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la estrategia de la Unión Europea en materia de seguridad, COM(2020) 605 final de 24 de julio de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52020DC0605>.

El plan de acción de la UE contra el racismo

⁽²⁷⁾ reconoce los mayores riesgos a los que se enfrentan las mujeres debido a las nuevas tecnologías, incluido el reconocimiento facial basado en la IA, que puede clasificar erróneamente a las mujeres de orígenes raciales o étnicos minoritarios. Sin embargo, el plan no aborda los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres en materia de empleo, educación, salud y vivienda cuando sufren discriminación por motivos de raza o etnia. Del mismo modo, la **estrategia de la UE para combatir el antisemitismo** (Comisión Europea, 2021h) hace hincapié en el compromiso con la no discriminación. Sin embargo, no aborda plenamente cómo interactúa la discriminación por motivos de género con la raza, la etnia y la religión. Esta incoherencia pone de manifiesto la necesidad de una integración más profunda de la perspectiva de género en todas las estrategias.

En general, algunas estrategias, como la **estrategia para los derechos de las personas con discapacidad** (Comisión Europea, 2021g), la **estrategia de igualdad LGBTIQ** y la **estrategia sobre los derechos del niño**, se centran explícitamente en las brechas de género y la violencia de género. Sin embargo, la eficacia de la "unión de la igualdad" y otras estrategias relacionadas mejoraría con una aplicación más coherente de una perspectiva de género en todas las estrategias y un marco unificado para supervisar y evaluar la aplicación de estas estrategias (Comisión Europea, 2021g, 2020c, 2021i). El uso de diferentes métodos de presentación de informes entre estrategias complica la evaluación de los avances hacia la igualdad de f o r m a coherente.

⁽²⁷⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una unión de igualdad: Plan de acción de la UE [contra el against racism 2020 -2025 en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_) racismo 2020-2025, COM(2020) 565 final de 18 de septiembre de 2020, https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_.

2. Políticas y novedades en las 12 áreas críticas de preocupación en la UE desde 2019

Este capítulo revisa los principales logros, desafíos, avances políticos y tendencias en las 12 áreas de interés de BPfA desde 2019. En los anexos se ofrece información adicional. [El anexo 1](#) examina los vínculos entre los objetivos de BPfA y los ODS, con especial atención al ODS 5: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Cada área de BPfA también destaca cómo sus objetivos se entrecruzan con otros ODS relevantes, demostrando las conexiones más amplias con las prioridades globales de desarrollo.

2.1. Mujeres y pobreza (área A)

En el marco de la BPfA, los Estados miembros se han comprometido a abordar la pobreza de las mujeres y a

garantizar la igualdad de derechos y de acceso a los recursos económicos, como el ahorro y el crédito. El área A se centra en el desarrollo de políticas, metodologías e investigación que tengan en cuenta las cuestiones de género para satisfacer las necesidades específicas de las mujeres en situación de pobreza. Los indicadores acordados oficialmente por la UE ⁽²⁸⁾ para supervisar los avances en este ámbito consisten en las tasas de inactividad y las intersecciones del género con la edad, el tipo de familia y la condición de inmigrante entre las personas consideradas en riesgo de pobreza (AROP). Sin embargo, estos indicadores sólo proporcionan una visión parcial, ya que se centran en medidas económicas y basadas en los ingresos. Por este motivo, esta sección aborda dimensiones adicionales que captan la compleja realidad de la pobreza.

Alineación del área A (mujeres y pobreza) con los ODS

- 1.2** Reducir al menos a la mitad la proporción de mujeres y hombres de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones.
- 1.4** Igualdad de derechos a los recursos económicos e igualdad de acceso a los servicios básicos, las nuevas tecnologías y los servicios financieros
- 5.4** Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el seno de la familia.
- 8.5** Lograr el pleno empleo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres



Para la revisión de BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área A incluyen:



Análisis del impacto de COVID-19 sobre el aumento de la pobreza de tiempo entre las mujeres



Comprender los efectos de la pobreza energética en las desigualdades de género



Hacer frente a las repercusiones de género de la vivienda inadecuada y el sinhogarismo



Examinar las disparidades de género en los niveles de cultura financiera

Estas prioridades temáticas pretenden ilustrar el carácter multidimensional de la pobreza que sufren las mujeres y los hombres en toda su diversidad,

especialmente en medio de múltiples crisis y megatendencias. Cambio climático y retos relacionados con el mercado digital y laboral

⁽²⁸⁾ Ver más información en todos los indicadores BPfA en la [base de datos de estadísticas de género](#) de EIGE.

transformación, junto con las recesiones económicas derivadas de la pandemia COVID-19, los conflictos y crisis, como la guerra de agresión rusa contra Ucrania, las crecientes divisiones sociales y la persistente inflación, han profundizado los problemas existentes y desvelado nuevas dimensiones de la pobreza.

2.1.1. Evolución de las políticas de la UE

Desde 2018, la UE ha dado pasos importantes para hacer frente a la pobreza y la exclusión social. Muchas iniciativas tienen potencial para repercutir positivamente en las mujeres y los hombres.

Sin embargo, no están armonizadas bajo una estrategia común ni integran sistemáticamente la perspectiva de género. La **EPSR** y su **plan de acción** establecen una agenda de acciones que potencian la igualdad de género y reducen el riesgo de pobreza y exclusión social. La EPSR estableció el objetivo de reducir el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE) en al menos 15 millones para 2030 (en comparación con 2019), de los cuales al menos

5 millones deben ser niños. Para lograrlo, la UE ha adoptado iniciativas complementarias que abordan directamente la pobreza y la exclusión social, poniendo así de relieve el papel de la EPSR en la promoción de políticas sociales cohesionadas.

Una de estas iniciativas es la **garantía infantil europea**, cuyo objetivo es asegurar que todas las niñas y niños en riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE) tengan acceso a servicios clave, como la AEPI y la asistencia sanitaria. La **recomendación no vinculante del Consejo sobre una renta mínima adecuada que garantice la inclusión activa** pretende reforzar las redes de seguridad para mujeres y hombres combinando prestaciones de renta mínima adecuada con otras prestaciones monetarias. La **Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia** promueve el acceso a la protección social para todos, en particular para los trabajadores atípicos y los autónomos. Por último, la **directiva sobre salarios mínimos adecuados** establece un marco para los salarios mínimos adecuados. Aunque el salario mínimo se considera una política neutra desde el punto de vista del género, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ganar el salario mínimo, con diferentes efectos indirectos sobre su empleo y sus horas de trabajo (Eurofound, 2024b).

La UE también ha introducido otras políticas de apoyo a la capacitación económica de mujeres y niñas. Por ejemplo, la **Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar**, la **Estrategia Europea de Cuidados** y dos **Recomendaciones del Consejo sobre cuidados de larga duración y AEPI** tienen por objeto fomentar la participación de los cuidadores en el mercado laboral. Además, las directrices políticas del Presidente de la Comisión para 2024-2029 hacen hincapié en la importancia de garantizar que las nuevas formas de trabajo no conlleven menos derechos e incluyen la promesa de introducir un derecho a la desconexión (von der Leyen, 2024a). Estas medidas mejorarán la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores y cuidadores y harán más resistentes los sistemas de cuidados, lo que a su vez podría reducir la pobreza de tiempo. Además, la **Directiva del Consejo relativa al impuesto sobre el valor añadido** permite a los Estados miembros eximir del impuesto sobre el valor añadido a los productos menstruales. productos, abordando una carga financiera específica de género asociada a la pobreza de periodo.

El **Pacto Verde Europeo** pretende garantizar una transición ecológica socialmente justa abordando la pobreza energética y de transporte, promoviendo las energías limpias y apoyando a las comunidades y a los trabajadores para que se adapten a la sostenibilidad. Sin embargo, ha sido criticado por no tener en cuenta las cuestiones de género y por no abordar adecuadamente la justicia climática desde una perspectiva social.

Sección [1.4.1.1](#). Para evitar que se refuercen las desigualdades de género, medidas como la **Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática** abordan aspectos sociales y de empleo relacionados con la transición ecológica. Esta **recomendación** señala que las mujeres, especialmente las madres solas y las mujeres mayores, corren un alto riesgo de pobreza energética y de sobrecarga de los costes de vivienda.

Diversos instrumentos financieros ofrecen un marco para que los Estados miembros apliquen medidas respaldadas por la UE dirigidas a combatir la pobreza y la exclusión social. Con un presupuesto total de más de 99 000 millones EUR, el **FSE+** establece un objetivo general para los Estados miembros y la Comisión de luchar contra la feminización de la pobreza (Reglamento (UE) 2021/1057). La Comisión informó de que, entre 2021 y 2023, los Estados miembros asignaron 1.320 millones de euros a intervenciones centradas principalmente en la igualdad de género y 27.250 millones de euros a intervenciones en las que la igualdad de género era una importante

(Comisión Europea, 2023n). Para los objetivos específicos de promover una participación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, la igualdad de condiciones de trabajo y un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, los Estados miembros han puesto en marcha programas por valor de 3 600 millones EUR (Comisión Europea, 2023a). Otro instrumento significativo es el **FEDER**, con 220 000 millones de euros dedicados a medidas de pobreza e inclusión social (para más información sobre los fondos de la política de cohesión, véase la sección 1.4.2.2).

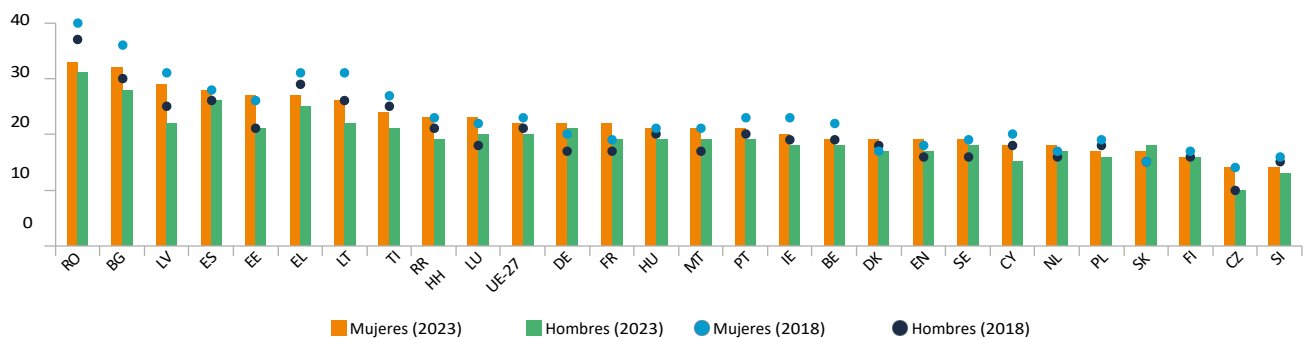
La primera **estrategia de la UE contra la pobreza**, establecida en las directrices políticas 2024-2029 de von der Leyen, ofrece la oportunidad de dar prioridad a la reducción de la pobreza a escala de la UE. Reforzar esta estrategia mediante una nueva estrategia de igualdad de género brindaría la oportunidad de adoptar medidas específicas de género que aborden las dimensiones de género de la pobreza en múltiples ámbitos.

2.1.2. Principales retos y tendencias

2.1.2.1. En la UE, más de 90 millones de personas corren riesgo de pobreza o exclusión social, y las mujeres siguen siendo las más afectadas

Entre 2018 y 2023, no hubo grandes cambios en el número estimado de mujeres (51 millones) y hombres (44 millones) de la UE que son AROPE ⁽²⁹⁾. En 2023, el 22 % de las mujeres y el 20 % de los hombres eran AROPE en la UE. El riesgo de pobreza o exclusión social variaba mucho entre los Estados miembros en 2023 ([gráfico 4](#)), con tasas para las mujeres que iban del 33 % en Rumanía al 14 % en Chequia y Eslovenia y para los hombres que iban del 31 % en Rumanía al 10 % en Chequia.

Figura 4. Personas AROPE, por sexo y país (% de la población total, 2018 y 2023)



Nota: Se ha producido una interrupción en la serie temporal de datos de las Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) para Croacia en 2023.

Fuente: Datos EU-SILC de Eurostat (ilc_peps01n).

El indicador AROPE cubre principalmente las disparidades entre países y hogares en cuanto al riesgo de pobreza y exclusión social. Sin embargo, esta medida subestima las brechas de género reales, ya que las mediciones a nivel de hogar a menudo enmascaran las diferencias entre mujeres y hombres dentro del mismo hogar, en gran parte debido a la suposición subyacente de que la economía de los hogares es la misma que la de los hombres.

Los recursos se reparten por igual entre los miembros del hogar. Por lo tanto, las brechas de género captadas reflejan principalmente disparidades derivadas de una mayor proporción de mujeres que de hombres en los hogares monoparentales, como los monoparentales o los de personas mayores que viven solas. En 2022, el 48 % de los hogares formados por madres solas y el 38 % de los formados por padres solos en la UE eran AROPE ⁽³⁰⁾. Esta

⁽²⁹⁾El indicador oficial de la BPfA es la tasa de riesgo de pobreza (AROP), que refleja la proporción de la población con una renta disponible equivalente inferior al 60 % de la renta media nacional después de transferencias sociales. Este informe, sin embargo, utiliza la tasa AROPE, un indicador principal de la UE, ya que proporciona una evaluación más completa de la pobreza y la exclusión social al captar el número de personas que experimentan al menos una de las tres condiciones siguientes: pobreza monetaria después de las transferencias sociales, privación material y social grave o baja intensidad de trabajo.

⁽³⁰⁾Cálculos del EIGE basados en los microdatos EU-SILC de 2022.

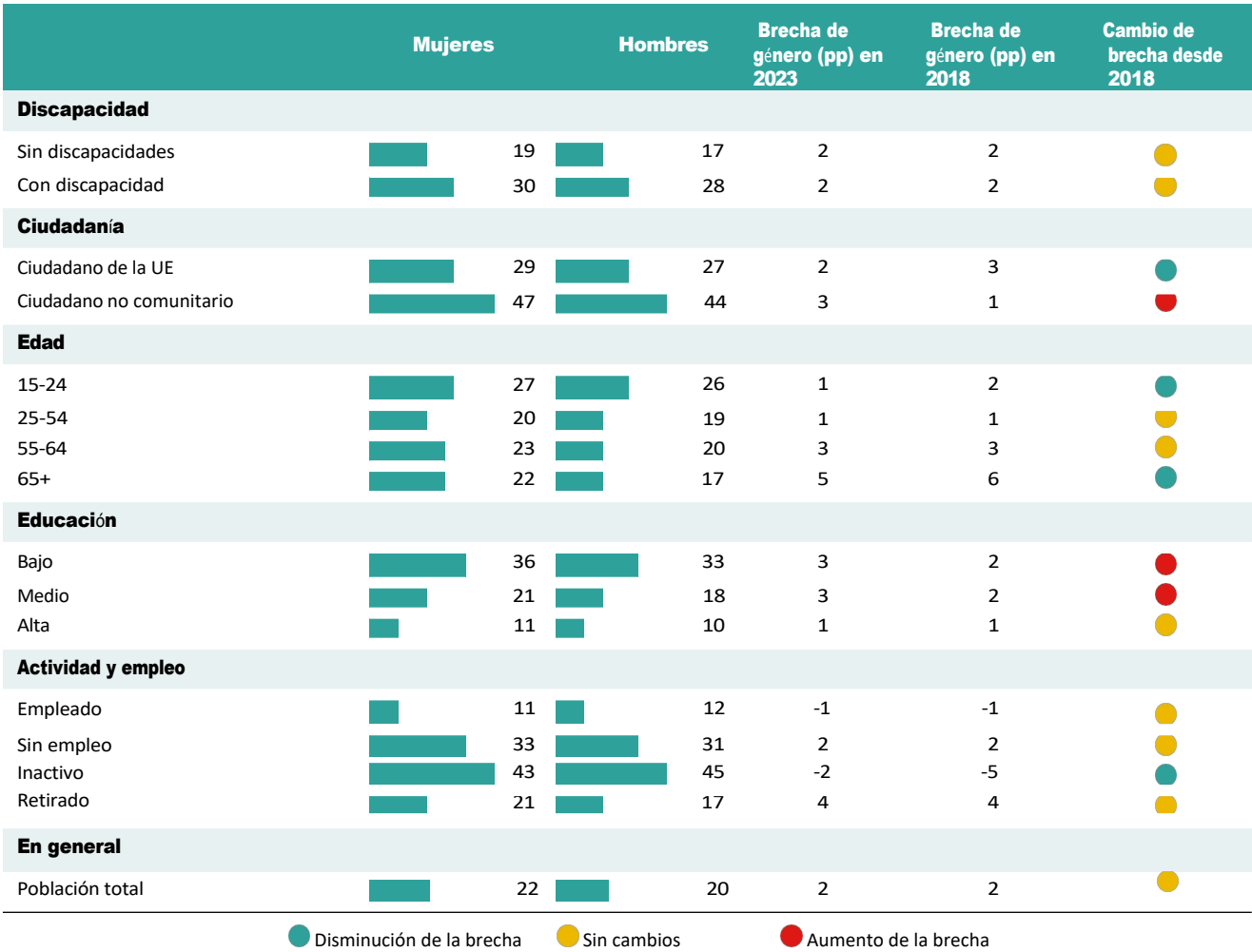
La significativa brecha de género muestra cómo las barreras estructurales de género y las responsabilidades de cuidado conducen a mayores riesgos de pobreza para las madres solas que para los padres solos. Al mismo tiempo, pone de relieve la vulnerabilidad de los hogares monoparentales en comparación con la población general, ya que las tasas de AROPE en estos últimos son del 22 % para las mujeres y del 19 % para los hombres.

El efecto combinado del género y otras dinámicas de poder sitúa a determinados grupos demográficos en una situación de mayor riesgo de pobreza o exclusión social (Figura 5). Mientras que las mujeres y los hombres de países no pertenecientes a la UE

y las mujeres y los hombres inactivos experimentan los mayores riesgos entre todos los grupos analizados, la mayor diferencia entre hombres y mujeres, de 5 puntos porcentuales (pp), se observa entre las personas mayores de 65 años o más.

En comparación con los hombres, el mayor riesgo entre las mujeres mayores está vinculado a las disparidades de género en el empleo y los ingresos a lo largo de su vida, lo que posteriormente afecta a sus pensiones (EIGE, 2020d). La escasa participación de las mujeres en el mercado laboral se debe a menudo a sus desproporcionadas responsabilidades de cuidado y domésticas, que se traducen en menos horas de trabajo remunerado y en empleos mal remunerados y precarios (EIGE, 2020d).

Figura 5. Personas AROPE, por subgrupos (% de la población, UE, 2018 y 2023)



Nota: Las diferencias entre hombres y mujeres en 2023 y 2018 son cálculos propios de los autores. La dimensión "discapacidad" se refiere a la población de 16 años o más. Las dimensiones "ciudadanía", "educación" y "actividad y empleo" se refieren a la población de 16 años o más. 18 años o más. Los datos incluidos para los ciudadanos de la UE en 2018 y 2023 en la sección "ciudadanía" son de baja fiabilidad (debido al pequeño tamaño de la muestra). El nivel educativo incluye a las personas que han completado el nivel 0-2 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) (bajo), el nivel 3 o 4 de la CINE (medio) o el nivel 5-8 de la CINE (alto). Cambios en la brecha: los cambios positivos son los que han disminuido desde 2018 (en verde), con un cambio en la brecha de género de ≥ -1 ; los cambios negativos son los que han aumentado desde 2018 (en rojo), con un cambio en la brecha de género de ≥ 1 ; y ningún cambio desde 2018 (en amarillo) equivale a un aumento/disminución de la brecha de género entre -1 y 1 pp.

Fuente: Datos EU-SILC de Eurostat (ilc_peps01n, ilc_peps02n, ilc_peps04n, ilc_peps05n, hlth_dpe010).

Las personas trans experimentan una mayor vulnerabilidad a la pobreza debido a la violencia a la que se enfrentan por parte de sus familias y la sociedad a causa de su identidad de género (ILGA-Europa, 2023b). En la Encuesta LGBTI II de la FRA de 2019, el 46 % de los encuestados trans informaron de dificultades para llegar a fin de mes y el 54 % de las mujeres trans informaron de dificultades económicas (Karsay, 2021). Las comunidades romaníes también se ven afectadas de forma desproporcionada, ya que el 80 % vivía por debajo del umbral nacional de pobreza en 2021 en ocho países de la UE encuestados (EL, ES, HR, IT, HU, PL, PT y RO), además de Macedonia del Norte y Serbia (FRA, 2022b). Esta disparidad se ve aún más condicionada por las pautas de empleo en función del género, ya que sólo el 28 % de las mujeres romaníes de entre 20 y 64 años tienen empleo, frente al 58 % de los hombres romaníes en situación comparable (FRA, 2022b).

En general, si bien la tasa AROPE proporciona información valiosa sobre las dimensiones clave de la pobreza y la exclusión social, la tasa AROPE sigue siendo la más baja del mundo.

En cuanto a la exclusión social, no llega a captar el alcance de las desigualdades de género en estos ámbitos, como la magnitud de las responsabilidades de cuidado no remuneradas y la desigualdad de género en el acceso a los recursos, incluido el acceso individual al empleo. Más allá de las dimensiones que mide AROPE, otras dimensiones de la pobreza -como la pobreza de tiempo, la pobreza energética y de transporte, la vivienda inadecuada, la falta de hogar, la pobreza de periodo y la autonomía para acceder y gestionar los recursos financieros y económicos- también tienen importantes implicaciones para la igualdad de género y están estrechamente relacionadas con quién corre un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

2.1.2.2. La escasez de tiempo causada por los cuidados no remunerados y las responsabilidades domésticas limita la independencia económica de las mujeres, un problema agravado por la COVID-19



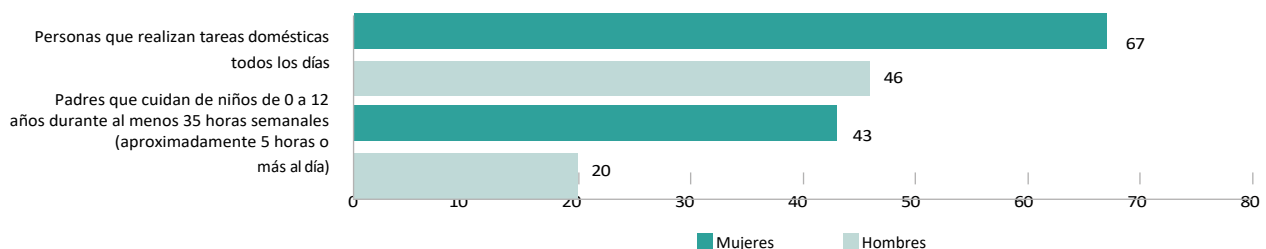
La pobreza de tiempo se define como la falta de tiempo disponible tras contabilizar el empleo remunerado, el trabajo no remunerado, los estudios y otras necesidades vitales básicas. Priva a las personas del tiempo y la autonomía necesarios para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, independencia económica, formación y acceso a los recursos y servicios básicos necesarios para una vida sana. Este tipo de pobreza también impide a las personas participar plenamente en sus comunidades y sociedades.

Fuente: Parlamento Europeo (2022c).

Las mujeres de la UE son más propensas a experimentar pobreza de tiempo que los hombres, debido a que dedican una mayor cantidad de tiempo al trabajo no remunerado, como los cuidados o las tareas domésticas (Aloè, 2023; Giménez-Nadal y Molina, 2020; Giurge et al., 2020; [Figura 6](#)). En consecuencia, las mujeres

dedican menos tiempo que los hombres a actividades sociales (EIGE, 2023i). En 2022, solo el 29 % de las mujeres trabajadoras de la UE participaban en actividades deportivas, culturales o de ocio fuera de casa al menos a diario o varias veces por semana, frente al 34 % de los hombres (EIGE, 2023i).

Figura 6. Personas de 18 a 74 años que cuidan niños y realizan tareas domésticas a diario, por sexo (% de encuestados, UE, 2024)



Fuente: Encuesta del EIGE sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (Encuesta CARE), segunda oleada (2024).

La escasez de tiempo limita especialmente la capacidad de las mujeres para dedicarse a un empleo a tiempo completo, reduciendo su potencial de ingresos y aumentando su dependencia de empleos mal remunerados o a tiempo parcial, lo que a su vez aumenta su riesgo de pobreza (Rodgers, 2023). Este problema se acentuó durante la pandemia de COVID-19, ya que el trabajo a distancia y el cierre de escuelas y servicios de guardería intensificaron más la asunción de responsabilidades de cuidado por parte de las mujeres que de los hombres, revelando una tendencia a recurrir a patrones familiares estereotipados de género para conciliar la vida laboral y familiar (Alfano et al., 2024; Blázquez et al., 2024; Caki, 2022). Como resultado, el equilibrio entre la vida laboral y familiar de las mujeres se resintió de forma desproporcionada, ya que el 18 % de las mujeres redujeron sus horas de trabajo remunerado, en comparación con solo el 3 % de los hombres, que se vieron mucho menos afectados por el aumento de la necesidad de prestar cuidados (EIGE, 2021b).

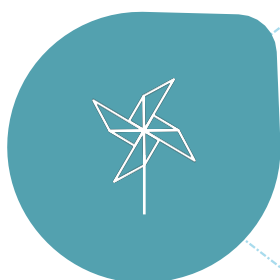
En un Eurobarómetro Flash realizado en 2022, que se centró exclusivamente en las mujeres encuestadas, el 38 % de las mujeres declaró que la pandemia había tenido un impacto negativo en sus ingresos, y el 25 % lo atribuyó a un aumento del trabajo no remunerado en el hogar ⁽³¹⁾ (Parlamento Europeo, 2022b). Esta reducción de las horas de trabajo afectó a la independencia económica de las mujeres.

Según las estimaciones del EIGE, el gobierno

Las políticas para mitigar el impacto de la pandemia sobre los ingresos tuvieron un efecto reductor de la pobreza o neutro sobre la pobreza entre las mujeres y los hombres en edad de trabajar. Sin estas medidas temporales, el choque COVID-19 del mercado laboral habría provocado tasas de pobreza más elevadas (EIGE, 2023e). No obstante, estas medidas de beneficios fiscales fueron a corto plazo y sus efectos positivos sobre la pobreza también fueron temporales.

2.1.2.3. Tras la pandemia y la guerra de agresión rusa contra Ucrania, la subida de los precios de la energía afecta desproporcionadamente a las mujeres

Desde 2020, los precios de la energía han aumentado significativamente, desencadenados inicialmente por la pandemia COVID-19 e intensificados posteriormente por la guerra de agresión rusa contra Ucrania (Carfora et al., 2022). Aunque los precios han bajado desde el punto álgido de la crisis, siguen siendo superiores a los niveles anteriores a la pandemia (Hansens y Kálmán, 2024). En este contexto, la pobreza energética ha surgido como una preocupación acuciante en la UE, afectando a la vida cotidiana (EIGE, 2023i).



La pobreza energética carece de definición oficial en la UE. En general, se refiere a la falta de acceso de un hogar a servicios energéticos esenciales, como calefacción, agua caliente, refrigeración, iluminación y energía para los electrodomésticos. La pobreza energética suele ser el resultado de una combinación de ingresos inadecuados, escasa eficiencia energética y altos precios de la energía. Suele medirse a nivel de hogar y no a nivel individual, lo que puede ocultar el verdadero alcance de la pobreza energética de las mujeres.

Fuente: Parlamento Europeo (2023b).

Entre 2018 y 2023, la proporción tanto de mujeres como de hombres de 16 años o más que no podían mantener sus hogares adecuadamente calientes aumentó del 7 % al 9 % (Eurostat, 2024j). Para aquellos con una discapacidad limitante o gravemente limitante, la tasa aumentó en 4 pp, alcanzando el 16 % para las mujeres y el 15 % para los hombres (Eurostat, 2024j).

Las mujeres corren un mayor riesgo de sufrir pobreza energética que los hombres debido a las desigualdades de género en las esferas económica, social y de toma de decisiones, como unos ingresos más bajos y un mayor tiempo dedicado al hogar, lo que puede exponerlas a resultados más adversos para su salud física y mental.

⁽³¹⁾El Eurobarómetro Flash recogió las opiniones de las mujeres sobre el impacto de la pandemia COVID-19 en la violencia contra las mujeres, la salud mental y la vida laboral de las mujeres. Se realizó exclusivamente entre mujeres y niñas (ciudadanas de la UE) de edades comprendidas entre A partir de 15 años.

(Papadimitriou et al., 2023). En 2022, más mujeres que hombres se retrasaron en el pago de sus facturas energéticas, siendo las madres solas y las mujeres que viven solas las que se enfrentan a mayores dificultades (Eurofound, 2022).

El cambio climático, que incluye olas de calor más frecuentes e intensas, está convirtiendo la pobreza energética estival en un problema acuciante, especialmente en el sur de Europa (Torrego-Gómez et al., 2024; [Recuadro 2](#)).

Las investigaciones realizadas en España muestran que los hogares encabezados por mujeres, en particular las mujeres mayores de 65 años que viven solas, son los más afectados (Heredia et al., 2022; Núñez-Peiró et al., 2021). La investigación y los datos cuantitativos de la UE sobre la pobreza estival siguen siendo limitados, y los datos más completos y recientes proceden de un módulo ad hoc EU-SILC de 2012, según el cual el 19 % de la población de la UE tenía dificultades para mantener sus hogares frescos durante el verano (Eurostat, 2023e). Desde entonces, la aceleración del calentamiento global está agravando aún más el problema.

B ox 2. Lucha contra la pobreza energética de las mujeres en las zonas mediterráneas

Entre septiembre de 2019 y agosto de 2023, se puso en marcha el proyecto [EmpowerMed](#), financiado por Horizonte 2020, para combatir la pobreza energética en las zonas costeras del Mediterráneo, incluidas Barcelona (**ES**), Marsella (**FR**), Zadar (**HR**), Padua (**IT**) y Obala (**SI**). El proyecto pretendía aliviar la pobreza energética y mejorar la salud de los afectados, con especial atención a las mujeres. Sus acciones incluían la instalación de dispositivos de ahorro energético, formación en asesoramiento energético, reuniones de grupo sobre energía y salud y campañas de promoción.

2.1.2.4. La falta de viviendas asequibles y de buena calidad limita el acceso a la vivienda de mujeres y hombres

La UE se enfrenta a una grave escasez de viviendas asequibles y de calidad (Colomb y Gallent, 2022; Delclós y Vidal, 2021; Housing Europe, 2023), con un aumento de los alquileres de 10 pp y de los precios de la vivienda de 33 pp entre 2018 y 2023.

(Eurostat, 2024g, 2024h). Estos aumentos, superiores a la inflación y al crecimiento medio de los salarios (Kálmán, 2022), afectan al gasto de los hogares en vivienda. El impacto de esto es evidente en la tasa de sobrecarga del coste de la vivienda, que mide el porcentaje de personas que viven en hogares que gastan al menos el 40 % de su renta disponible en vivienda. Entre las personas en riesgo de pobreza, la carga es tres veces superior a la de la población total, y afecta al 34 % de las mujeres y al 33 % de los hombres de este grupo (Eurostat, 2024i).

La escalada de los precios de la vivienda se ha convertido en uno de los retos más importantes para los jóvenes que intentan independizarse (Eurofound, 2024a). En 2023, el 45 % de las mujeres y el 54 % de los hombres de entre 18 y 34 años de la UE seguían viviendo con sus padres (Eurostat, 2024r). Mientras que es más probable que los hombres permanezcan en casa más tiempo, las expectativas sociales suelen presionar a las mujeres para que abandonen sus hogares antes, en particular debido a los roles de género tradicionales en torno al cuidado de otras personas y la creación de familias (Klimova Chaloupkova, 2023). Incluso cuando las mujeres y los hombres jóvenes consiguen una vivienda, sus limitados recursos económicos les obligan a alquilarla en lugar de comprarla (Eurofound, 2023). Esta dependencia de la vivienda de alquiler puede dar lugar a unas condiciones de vida inadecuadas. Por ejemplo, en 2023, el 26 % de las mujeres y los hombres jóvenes de entre 15 y 29 años vivían en hogares hacinados, lo que supone 9 puntos porcentuales más que en la población total (Eurostat, 2024n).

Los miembros de la comunidad LGBTIQ se enfrentan a una mayor vulnerabilidad en la crisis de la vivienda debido a las normas y expectativas sociales en torno al género y la orientación sexual. Estas presiones suelen provocar conflictos familiares relacionados con la identidad, falta de apoyo institucional y rechazo social, todo lo cual puede dificultar el acceso a una vivienda estable y a los recursos esenciales (Feantsa, 2023; Pettas et al., 2022; Sauvaire y Stella, 2022).

Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres las hacen especialmente vulnerables al aumento del precio de la vivienda (Baptista et al., 2017; Equinet, 2020). Para las víctimas de la violencia de género, las limitadas opciones de vivienda asequible y de calidad pueden atraparlas o conducir las de nuevo a situaciones de maltrato (Bretherton y Mayock, 2021).

La inseguridad de las mujeres en materia de vivienda no suele denunciarse, en parte debido a las definiciones restrictivas de las personas sin hogar que se centran en los refugios de emergencia y el sueño sin protección (Bretherton, J. y Mayock, P. 2021). Debido a la estigmatización y al miedo a los entornos de servicios dominados por hombres, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de retrasar la búsqueda de servicios formales para personas sin hogar hasta que se hayan agotado todas las opciones informales (Bretherton y Mayock, 2021; Sales y Guijarro, 2017). Como resultado, las mujeres en particular experimentan formas de *sinhogarismo oculto*, tales como

como en el caso de las madres solas y sus hijos que se quedan con amigos o familiares (Mayock y Sheridan, 2020).

2.1.2.5. Se ha producido un aumento de las iniciativas para combatir la pobreza de periodo en los Estados miembros, pero se necesitan datos a escala de la UE para comprender el alcance total de este problema.



La pobreza menstrual se define como la falta de acceso a productos menstruales, instalaciones sanitarias adecuadas y educación menstrual. Debido a los estereotipos de género y al estigma, las mujeres y las niñas pueden ser reacias a hablar de sus periodos y sentirse incómodas pidiendo a otros productos menstruales si tienen problemas para obtenerlos. Como problema multidimensional con consecuencias de largo alcance, la pobreza menstrual tiene un impacto tanto en la salud como en la participación social. La falta de acceso a productos menstruales seguros e higiénicos puede obligar a mujeres y niñas a utilizar alternativas poco seguras o a prolongar el uso de los productos más allá de los límites de seguridad. Esto puede provocar graves problemas de salud y obstaculizar la participación social, haciendo que mujeres y niñas falten a la escuela, al trabajo o a actividades sociales.

Fuentes: Holst et al. (2022) y Jaafar et al. (2023).

La concienciación sobre la pobreza periódica en la UE ha aumentado en los últimos años gracias a la incidencia de la sociedad civil (Santana de Almeida, 2021). Desde 2018, se han puesto en marcha algunas iniciativas a nivel de la UE y de los Estados miembros para abordar el problema. Estos esfuerzos incluyen el suministro gratuito de productos en escuelas, universidades y prisiones, como lo ejemplifica una iniciativa en Francia, de la que se informa en [el recuadro 3](#).

Se calcula que las mujeres de la UE gastan una media de 27 000 euros en productos para el periodo a lo largo de su vida ⁽³²⁾. A pesar de este importante gasto, siguen siendo escasos los datos exhaustivos sobre la pobreza menstrual. Los datos limitados e incoherentes de los Estados miembros sugieren que alrededor de 1 de cada 10 mujeres experimenta pobreza periódica (Comisión Europea, s.f.; Heerts, 2022). La actual crisis del coste de la vida reduce aún más la capacidad de las mujeres para permitirse suministros esenciales como los productos para el periodo (Feenstra et al., 2024).

Cuadro 3. La pobreza de época en Francia

Una encuesta realizada entre 6 500 mujeres en **Francia** mostró que el 13 % de las encuestadas había tenido que elegir, en algún momento de su vida, entre comprar productos para el periodo o adquirir un artículo de primera necesidad, como alimentos (DW, 2021). En 2021, se asignó un presupuesto de 5 millones de euros a la financiación de iniciativas para hacer frente a la pobreza del periodo, que afecta a casi 2 millones de mujeres al año en el país (Comisión Europea, 2022a). Como parte de estas iniciativas, durante el curso escolar 2020-2021, la región de Lille introdujo un [programa](#) que ofrecía productos gratuitos para el periodo en los institutos. En 2024, Francia introdujo el reembolso de la protección sanitaria reutilizable para todas las jóvenes menores de 26 años.

⁽³²⁾ Pregunta parlamentaria sobre la exención del IVA para los productos de higiene menstrual, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2021-003636_EN.html#:~:text=Parliamentary%20question%207C%20Exemption%20from%20VAT,%20D003636%2F2021%207C%20European%20Parliament.

2.1.2.6. Las desigualdades de género en el cuidado, la remuneración y la toma de decisiones limitan la independencia económica de las mujeres, lo que aumenta su riesgo de pobreza.

La Plataforma de Acción de Beijing hace hincapié en la necesidad de que las mujeres tengan control sobre los recursos económicos, incluido el acceso al ahorro, los mecanismos de crédito y las instituciones financieras. Este acceso refuerza la resiliencia frente a las crisis económicas y fomenta la seguridad financiera, ayudando a prevenir la pobreza (Innovations for Poverty Action, 2017; Müller et al., 2024). Sin embargo, factores sistémicos como los roles de género en la prestación de cuidados y la desigualdad salarial limitan las oportunidades de las mujeres para la planificación financiera y la independencia, afectando a su resiliencia financiera y bienestar a largo plazo (EIGE, 2024e). Las diferencias de género en las competencias digitales, en particular entre las mujeres de más edad, de zonas rurales y mujeres con ingresos más bajos, afectan a la alfabetización financiera digital, creando barreras a medida que los servicios se digitalizan cada vez más (EAPN, 2022; Comisión Europea y OCDE, 2022; Ray et al., 2022; Tandi, 2022).

Un Eurobarómetro de 2023 muestra que sólo el 13 % de las mujeres de la UE declaran tener un alto nivel de conocimientos financieros, frente al 24 % de los hombres (Comisión Europea, 2023j). En cuanto a la seguridad de la jubilación, el 74 % de las mujeres afirma sentirse segura de su seguridad financiera a largo plazo, frente al 81 % de los hombres. Mientras tanto, el 30 % de las mujeres, frente al 37 % de los hombres, afirman tener ahorros suficientes para cubrir seis meses de gastos si cesaran sus ingresos (Comisión Europea, 2023j). Estas disparidades tienen su origen en desigualdades de género más amplias que en la falta inherente de capacidades financieras de las mujeres. Factores sistémicos, como las diferencias de género en el empleo, la remuneración y la riqueza y la escasa representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, limitan sus oportunidades de participar en la planificación financiera estratégica y a largo plazo de sus propios recursos financieros o los de su hogar (EIGE, 2024e). Además, las mediciones tradicionales de los conocimientos financieros suelen hacer hincapié en el conocimiento de las inversiones de mayor riesgo, que es más probable que realicen los hombres que las mujeres, mientras que se infravaloran las tareas cotidianas de gestión financiera que suelen llevar a cabo las mujeres (Fisher y Yao, 2017;

Hung et al., 2012). Este enfoque puede reflejar inadecuadamente las diversas competencias financieras y reflejar estereotipos de género.

La violencia económica también puede obstaculizar la capacidad de las víctimas para desarrollar conocimientos financieros (Johnson et al., 2022). El uso por parte del agresor del control económico, la explotación y el sabotaje (tal como se definen en EIGE, 2023m) refuerza la dependencia financiera y limita el acceso de la víctima a recursos y oportunidades como la educación y el empleo. Con la inflación en su nivel más alto en décadas, la actual crisis del coste de la vida podría dar lugar a casos más frecuentes y graves de violencia económica. Esto se debe a que las dificultades económicas aumentan el estrés e incrementan el potencial de conflictos familiares (Zumsteeg, 2022). Para más información sobre la violencia económica, véase la sección 2.4.

2.2. Educación y formación de las mujeres (área B)

Los objetivos del BPfA en el área B se centran en desarrollar una educación y una formación no discriminatorias, garantizar la igualdad de acceso a la educación y promover el aprendizaje y la formación permanentes para mujeres y niñas. El área B pretende mejorar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología. También aboga por la educación y la formación permanentes de las mujeres y trata de desarrollar contenidos educativos y métodos de enseñanza que tengan en cuenta las cuestiones de género para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Los indicadores oficialmente acordados por la UE para supervisar los avances en este ámbito se centran en los licenciados y diplomados en educación terciaria y profesional en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y en el campo de la educación, la salud y el bienestar; la tasa de empleo de mujeres y hombres según su grado de educación superior alcanzado; y el número de mujeres y hombres en puestos de personal académico.

Los indicadores actuales abordan parcialmente los principales retos de la UE, incluida la segregación horizontal y vertical, pero no tienen en cuenta el impacto de los estereotipos de género, la intersección de características o la violencia de género en los entornos educativos.

Alineación del área B (educación y formación de las mujeres) con los ODS

- 5.2** Eliminar la violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado
- 5.b** Potenciar el uso de la tecnología para promover la autonomía de la mujer
- 4.3** Igualdad de acceso para todas las mujeres y todos los hombres a una enseñanza técnica, profesional y superior asequible y de calidad
- 4.5** Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar la igualdad de acceso de las personas vulnerables a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.



Para la revisión de la BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área B incluyen:



Abordar la segregación por sexos en la educación



Fomento de la educación en STEM entre mujeres y niñas e igualdad de oportunidades de aprendizaje permanente



Adoptar una perspectiva de género en las políticas educativas en plena transición digital



Combatir la violencia de género en los centros educativos

Estos temas ponen de relieve la necesidad de garantizar que los sistemas educativos de toda la UE defiendan la igualdad de género para hacer frente a los retos acuciantes de nuestras economías y democracias, como la desinformación y la movilización contra la igualdad de género. En el contexto de la transición ecológica y la economía digital, también es esencial aprovechar la educación para hacer frente a la escasez de cualificaciones y cerrar la brecha de género, garantizando que tanto las mujeres como los hombres estén incluidos en todos los ámbitos.

2.2.1. Evolución de las políticas de la UE

Abordar las diferencias de género y la desigualdad de oportunidades en la educación y la formación de niñas y niños, mujeres y hombres en toda su diversidad.

es un elemento clave del marco estratégico de cooperación para la realización del **espacio europeo de la educación** (Consejo de la Unión Europea, 2021). Se enmarca en la primera prioridad estratégica del espacio europeo de la educación sobre "Mejorar la calidad, la equidad, la inclusión y el éxito para todos en la educación y la formación". El anterior **marco estratégico para la educación y la formación (2020)** se centraba principalmente en abordar cuestiones específicas relacionadas con el género, como la promoción de la igualdad de participación en la educación y las carreras, especialmente en ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (STEAM). El espacio europeo de la educación ([Figura 7](#)) hace hincapié en la integración de prácticas que tengan en cuenta las cuestiones de género en las estrategias generales, los planes de estudios y los métodos de educación escolar global.

Figura 7. Objetivos de igualdad de género del espacio educativo europeo

Desafiar y abordar los estereotipos en la educación, en el campo de estudio y en las opciones profesionales, especialmente en las materias STEAM.

Abordar los problemas específicos de cada sexo, como el bajo rendimiento de los chicos, el acoso escolar y el acoso sexual.

Desarrollar una mayor sensibilidad de género en los procesos e instituciones educativas

Fuente: Consejo de la Unión Europea (2021).

El ámbito educativo europeo también se centra en crear resiliencia social y prepararse para las transiciones verde y digital (Consejo de la Unión Europea, 2021). Varias iniciativas clave, como el **plan de acción de educación digital para 2021-2027** (Comisión Europea, 2020b) y la **agenda europea de competencias** actualizada, promueven la participación de las mujeres en los estudios y carreras STEM. Elementos prácticos de la educación digital ³³⁾ incluyen la creación de contenidos educativos digitales que tengan en cuenta la dimensión de género y la defensa de itinerarios de aprendizaje flexibles. Otras iniciativas en este ámbito son la **estrategia sobre las mujeres en el ámbito digital** y la **Década Digital Europea**, que pretenden lograr el empleo de 20 millones de especialistas en TIC para 2030, junto con los esfuerzos para lograr una mayor representación de las mujeres en este campo. Sin embargo, este objetivo puede resultar demasiado ambicioso, dados los persistentes problemas de representación de las mujeres en el sector. Otros esfuerzos se han centrado en la formación y el desarrollo de capacidades para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes en la UE. Por ejemplo, el **sistema de garantía juvenil** proporciona un marco para que los jóvenes reciban orientación y fomenta las competencias técnicas y blandas, y pretende aumentar el atractivo y la sostenibilidad de las carreras de educación superior, tal como se señala en la Recomendación del Consejo adoptada a finales de 2024.

En cuanto a la investigación, la UE no ha dejado de ampliar el potencial del **espacio europeo de investigación** para que funcione como catalizador del avance de la igualdad de género (Comisión Europea, 2022i). El compromiso permanente de la UE con la integración de la perspectiva de género en la investigación y la innovación se ha visto reforzado por la introducción de **planes de igualdad de género**, que son necesarios para acceder a la financiación de Horizonte Europa (véase la sección 1.4.4). Otros compromisos recientes para fomentar la igualdad de género, la diversidad y la inclusión se esbozan en iniciativas como el **Premio de la UE para Mujeres Innovadoras** y el **manifiesto por una educación y unas carreras profesionales STE(A)M inclusivas desde el punto de vista del género** (Comisión Europea, 2023h).

En general, la política de la UE en materia de educación y formación ofrece un marco global para abordar los problemas persistentes y emergentes de la igualdad de género. Sin embargo, a pesar del reconocimiento por parte de la UE de cuestiones clave, los avances han sido limitados debido a la insuficiente aplicación de la integración de la perspectiva de género y de acciones específicas a escala nacional (Evagorou et al., 2024; Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2023). Para hacer frente a los roles y estereotipos de género profundamente arraigados que configuran las opciones educativas y las futuras trayectorias académicas y profesionales de los jóvenes de ambos sexos, se necesitan esfuerzos políticos coherentes que impliquen a las comunidades, los padres, los profesores y otras partes interesadas clave.

2.2.2. Principales retos y tendencias

2.2.2.1. Los Estados miembros han avanzado mucho en la paridad entre hombres y mujeres en el nivel de estudios

En los últimos cinco años, los Estados miembros han mantenido niveles estables de paridad entre hombres y mujeres en cuanto a nivel de estudios. En 2022, el 56 % de los licenciados eran mujeres, mientras que los doctorados se repartían casi a partes iguales entre mujeres (48 %) y hombres (52 %). También existe paridad de género entre los titulados de formación profesional (Eurostat, 2024f).

A pesar de los avances en el nivel educativo, las mujeres siguen sufriendo desventajas tras la graduación. Mientras que los hombres jóvenes tienen más probabilidades de abandonar los estudios prematuramente que las mujeres jóvenes (11 % frente a 8 %, respectivamente) (van Driel et al., 2023), las mujeres están sobrerrepresentadas entre las personas que no tienen empleo, educación o formación, especialmente en Chequia, Hungría, Polonia y Rumanía (Eurostat, 2023b). Esto sugiere que, aunque las mujeres jóvenes puedan graduarse en tasas más elevadas, sigue habiendo barreras que restringen su participación en el mercado laboral. La persistencia de los estereotipos de género, la segregación ocupacional, las desigualdades de género en las funciones de cuidado y

⁽³³⁾ Por ejemplo, el plan de acción de educación digital incluye iniciativas como Girls Go Circular y los festivales e-STEAM, cuyo objetivo es animar a más niñas y mujeres a cursar estudios y carreras STEM.

Las expectativas de la sociedad a menudo limitan el acceso de las mujeres a determinados empleos, especialmente en los sectores mejor remunerados (Mathys, 2019; UNESCO, 2021b).

Además, los avances en el acceso a la educación no garantizan la igualdad de oportunidades para todos los grupos. Por ejemplo, las comunidades desfavorecidas, como la romaní, se enfrentan a graves disparidades educativas. Sólo una cuarta parte de los niños romaníes están matriculados en la enseñanza preescolar (FRA, 2022b), y las normas culturales de la comunidad afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Las estimaciones indican que el 28 % de las mujeres y niñas romaníes carecen de educación formal, frente a 18 % de los hombres y niños romaníes (Andrei et al., 2015).

2.2.2.2. Horizonte tal segregación persiste mientras los estereotipos de género influyen en la elección de carrera de los estudiantes.

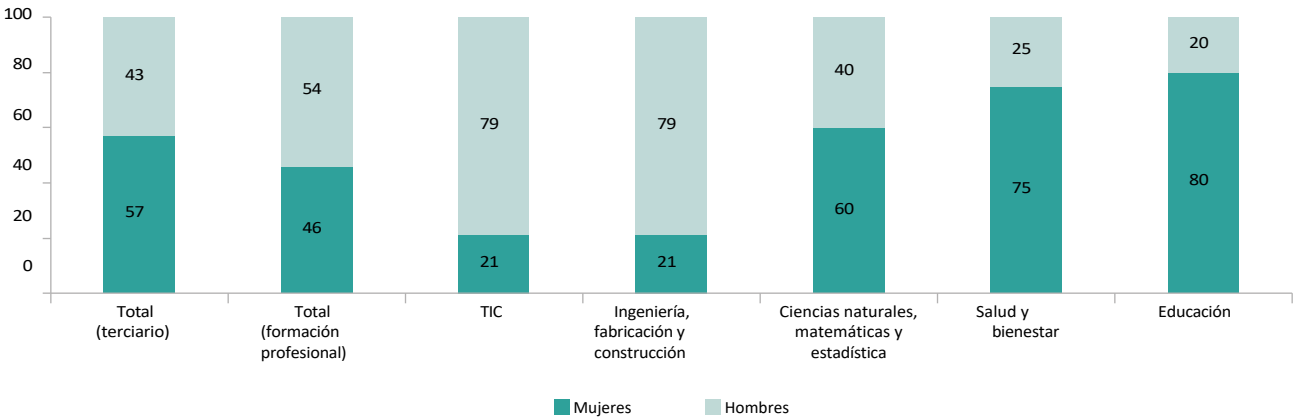
Los estereotipos de género sistémicos originados en el sector educativo influyen significativamente en las experiencias de las mujeres en el mercado laboral,

lo que da lugar a disparidades de género en sectores específicos (EIGE, 2024k). Por ejemplo, solo alrededor de una quinta parte de los graduados en ingeniería, fabricación, construcción y TIC son mujeres (Figura 8).

Como resultado, en 2023, las mujeres representaban sólo una quinta parte de la mano de obra de las TIC (De Luca, 2023). Del mismo modo, la fuerte asociación entre las mujeres y las funciones asistenciales es evidente en la educación infantil, donde el 95 % de los profesores son mujeres (Eurostat, 2022a).

Los cambios demográficos en la UE, como el envejecimiento de la población y los patrones migratorios, aumentan la demanda de asistencia sanitaria. profesionales, un campo en el que las mujeres están significativamente sobrerrepresentadas. En 2022, casi tres veces más mujeres que hombres se licenciaron en programas de salud y bienestar (Eurostat, 2024f) (véase también la sección 2.3.2.4). A largo plazo, el hecho de que los hombres eviten las trayectorias educativas dominadas por las mujeres plantea problemas para satisfacer la creciente demanda de cuidados, sobre todo en enfermería (OCDE y Unión Europea, 2022).

Gráfico 8 Titulados en educación terciaria, por sexo y campo de educación (% , UE, 2022)



Fuente: Eurostat, estadísticas de educación de la UOE (educ_uoe_grad02).

Las mujeres también están significativamente infrarrepresentadas en la investigación y la innovación y entre los científicos de los sectores de alta tecnología. En 2019, solo una quinta parte de los casi 32 millones de científicos e ingenieros de estos sectores en toda la UE eran mujeres (Eurostat, 2023a). A escala de la UE, solo el 5 % de los equipos de inventores son de género

equilibradas (Comisión Europea, 2024g). Estas disparidades se derivan en gran medida de la desigual valoración de mujeres y hombres y de las distintas capacidades que se les siguen atribuyendo. Es esencial abordar estas barreras estructurales y sesgos implícitos en la investigación y el mundo académico para

para fomentar la inclusión en la investigación y la

innovación (en el [recuadro 4](#) se describen los esfuerzos nacional).

Box 4. Impulsar la igualdad de género en el mundo académico y la carrera de las mujeres investigadoras

En 2019, el Consejo de Investigación de **Finlandia**, antigua Academia de Finlandia, organismo gubernamental de financiación de la investigación científica, adoptó su plan de igualdad y no discriminación (2019-2020). Este plan pretende integrar la igualdad de género y la no discriminación en todos los aspectos de sus operaciones, centrándose en mejorar los procesos, la comunicación y las competencias del personal. Entre los objetivos clave se incluyen el apoyo a las carreras de investigadores jóvenes y mujeres y el avance de la igualdad de género dentro de la investigación científica (Academia de Finlandia, 2019).

La representación desigual de mujeres y hombres en diversas profesiones está relacionada no solo con los estereotipos sociales (EIGE, 2017a), sino también con el desánimo cultural (Parlamento Europeo, 2021d), la falta de modelos de conducta (van Driel et al., 2023) y los prejuicios inconscientes en la contratación y la cultura del lugar de trabajo (Comisión Europea, 2020a; Kube et al., 2024). Las escuelas, los centros de formación profesional y las instituciones de enseñanza superior perpetúan las diferencias de género desde el principio. Los prejuicios de género de los profesores, ya sean conscientes o inconscientes, pueden influir en las calificaciones y en las trayectorias profesionales de los estudiantes, ya que a menudo se elogia a los chicos por sus logros en las materias STEM y a las chicas por la lectura y las humanidades (van Driel et al., 2023).

Por su parte, el escaso compromiso de los chicos y sus peores resultados en lectura están relacionados con los estereotipos que tachan la lectura de "femenina". El estudio realizado en 2022 por el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) mostró fuertes diferencias de género en el bajo rendimiento en lectura, con los chicos de la UE por debajo de las chicas en más de 5 puntos porcentuales en todos los Estados miembros, con una diferencia superior a 10 puntos porcentuales en aproximadamente la mitad de los Estados miembros (Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2024). A su vez, las normas tradicionales de masculinidad fomentan los comportamientos disruptivos (Comisión Europea, 2021j). Estas expectativas sociales hacen que sea igualmente difícil para los hombres acceder a carreras dominadas por las mujeres, como la docencia, ya que se enfrentan a presiones por no ajustarse a los ideales masculinos. Del mismo modo, la adhesión a los roles y estereotipos de género sigue desviando a las niñas de los campos STEM (Evagorou et al., 2024).

2.2.2.3. Las transiciones ecológica y digital ofrecen nuevas oportunidades para aumentar la participación de las mujeres en STEM y abordar el desajuste de cualificaciones mediante el aprendizaje permanente.

La digitalización afecta profundamente a todos los aspectos de la vida, lo que exige que las personas actualicen continuamente sus competencias digitales. La necesidad de reciclaje constante pone de relieve la creciente importancia del aprendizaje permanente, también en el contexto de la adaptación al cambio climático. Sin embargo, a escala mundial, sólo un tercio de los especialistas en IA y energías renovables son mujeres (Foro Económico Mundial, 2023). Esto subraya la necesidad de eliminar las barreras que impiden a las mujeres seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, permitiéndoles así contribuir al desarrollo sostenible y a las transiciones verde y digital ([el recuadro 5](#) ofrece ejemplos de medidas a escala nacional) (ONU Mujeres, 2023b).

Recuadro 5 Responder a la demanda de mano de obra cualificada de la transición ecológica para apoyar a las mujeres

En 2020, el Ministerio **austriaco** de Acción por el Clima, Medio Ambiente, Energía, Movilidad, Innovación y Tecnología creó el [Grupo de Trabajo Transición Justa](#) de sobre formación y reciclaje. Esta iniciativa pretende abordar las demandas de mano de obra cualificada de la transición ecológica. La formación está dirigida a niñas, mujeres jóvenes, personas en busca de reciclaje, desempleados, personas socialmente desfavorecidas y personas con discapacidad.

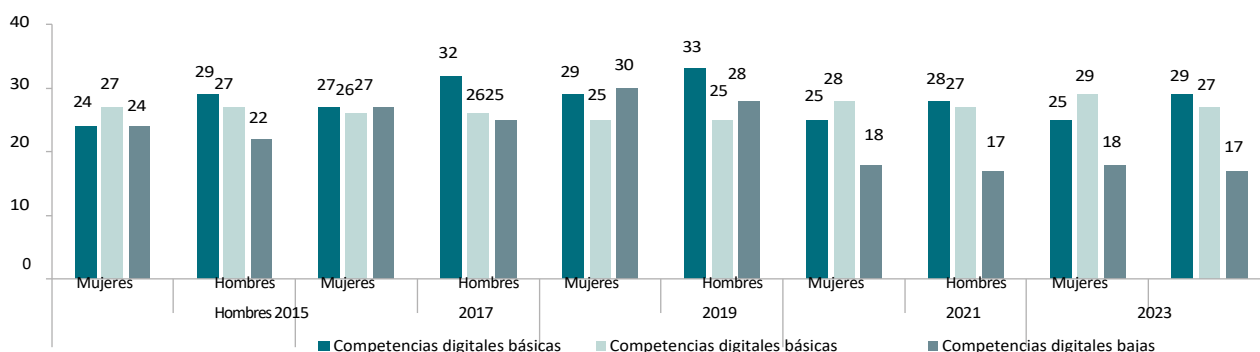
Apoyada por el Gobierno alemán y dirigida por la organización no gubernamental LIFE, la iniciativa Ökotheek lleva más de una década ofreciendo un amplio apoyo profesional a mujeres de diversos orígenes en Berlín. Ökotheek

en la UE desde 2019

ofrece talleres sobre cuestiones medioambientales y climáticas de actualidad y sesiones para que las mujeres adquieran la confianza necesaria para seguir una carrera profesional sostenible. Entre 2021 y 2024, más de 1 000 mujeres participaron en las actividades de Ökotheek (EIGE, 2024n).

Las competencias digitales, en particular, son esenciales para el trabajo y la vida. En general, los hombres poseen niveles de competencias digitales avanzadas ligeramente superiores a los de las mujeres ([gráfico 9](#)), aunque las mujeres demuestran sistemáticamente un gran dominio de las competencias digitales. Entre los jóvenes de 16 a 24 años, hay más mujeres (72 %) con competencias digitales básicas o por encima de las básicas que hombres (68 %) (Eurostat, 2024k). Mientras tanto, las mujeres de más edad están especialmente desfavorecidas (Eurostat, 2024k). La mayor diferencia se da en el grupo de edad de 55 a 74 años, en el que el 18 % de los hombres posee competencias superiores a las básicas, frente a solo el 11 % de las mujeres.

Figura 9. Nivel de competencias digitales de los individuos, por sexo (% de la población de 16 a 74 años, UE, 2015-2023)



Nota: En 2019 se produjo una interrupción en las series temporales de Chequia, Italia, Letonia y Luxemburgo, y los datos son poco fiables en el caso de Italia en 2017.

Fuente: Eurostat (isoc_sk_dskl_i21, isoc_sk_dskl_i).

La creciente demanda de competencias digitales representa una oportunidad para mejorar el equilibrio de género en un sector tan dominado por los hombres como el de las TIC, lo que pone de relieve la importancia de aumentar el acceso de las mujeres a estas competencias. Sin embargo, este enfoque no debe implicar que las mujeres carezcan de las capacidades necesarias. Por el contrario, subraya la necesidad de abordar cuestiones sistémicas más amplias dentro del sector que configuran y limitan las ambiciones de las mujeres (Ryan y Morgenroth, 2024). Por ejemplo, la persistente desigualdad salarial y los estereotipos arraigados siguen obstaculizando

avances hacia la paridad de género en las TIC (para más información, véase la sección 2.6).

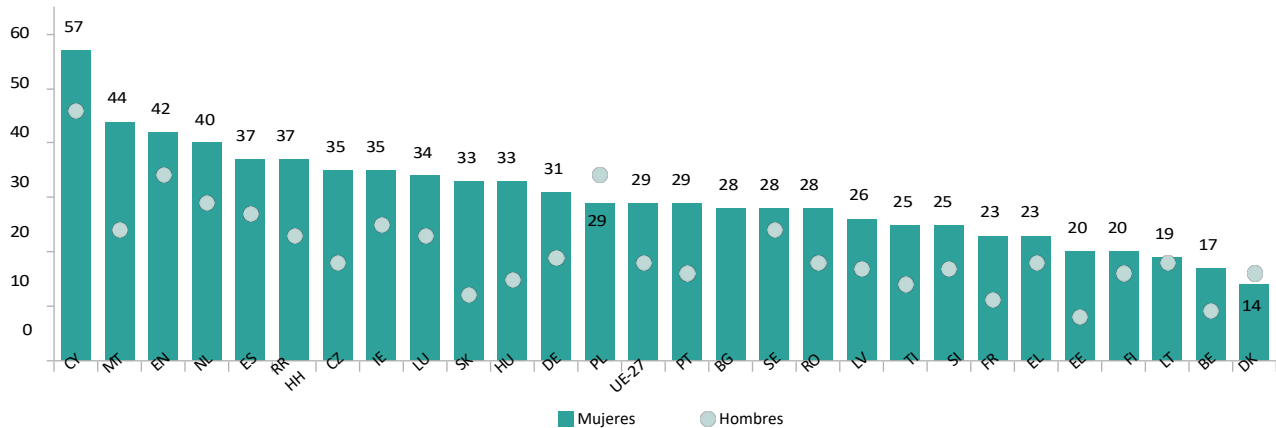
Abordar estas barreras estructurales requiere no sólo un compromiso con el aprendizaje permanente, sino también que las oportunidades de aprendizaje permanente se diseñen teniendo en cuenta los retos de género.

Aunque en la UE las mujeres participan en actividades de aprendizaje permanente con más frecuencia que los hombres (EIGE, 2019a), la participación varía mucho entre los Estados miembros ([gráfico 10](#)). Las responsabilidades familiares suponen un mayor obstáculo para el aprendizaje permanente para las mujeres que para los hombres, por lo que

en correlación con la tendencia de las mujeres a interrumpir su carrera profesional para dedicarse al cuidado de los hijos (EIGE, 2023a). Las investigaciones muestran que mejorar la accesibilidad y la asequibilidad de los servicios formales de cuidado de niños es esencial para garantizar que tanto las mujeres como las

los hombres puedan participar de forma continua en el mercado laboral y en actividades de aprendizaje permanente (EIGE, 2019c), garantizando mejores tasas de reincorporación a la vida laboral tras las pausas de cuidado (Doerr, 2022).

Figura 10. Personas que no participan en la educación y formación formal o no formal por motivos familiares, por sexo y país (% de la población de 18 a 69 años, 2022)



NB: Faltan datos de Bulgaria (hombres) y la fiabilidad es baja en Dinamarca (mujeres) y en Dinamarca, Lituania y Eslovaquia (hombres).

Fuente: Eurostat (trng_aes_176).

2.2.2.4. El aumento del uso de las tecnologías digitales en el aprendizaje y el trabajo pone de manifiesto las diferencias de género en las competencias tecnológicas y subraya la necesidad de apoyar a los profesores en la integración de la inteligencia artificial en las aulas.

Si bien las chicas y las mujeres jóvenes han avanzado notablemente en competencias digitales, siguen existiendo retos a la hora de fomentar la autoconfianza en las habilidades digitales y de sortear los prejuicios de género en la educación y la tecnología. Mientras que el 68 % de las chicas de entre 16 y 19 años de la UE tienen competencias digitales básicas o por encima de las básicas, cifra ligeramente superior a la de los chicos (65 %), la brecha de género se produce a la inversa en relación con las competencias más avanzadas (Eurostat, 2024a). En la UE, solo el 9 % de las mujeres de 16 a 24 años tienen conocimientos de programación, frente al 19 % de los hombres de edad similar, lo que pone de manifiesto una disparidad en la codificación y el desarrollo de software (OCDE, 2023d). Además, los problemas con

persisten, ya que los chicos suelen sobrestimar sus competencias digitales y las chicas las subestiman (EIGE, 2020d). Además, más mujeres (27 %) que hombres (17 %) manifiestan su preocupación por no disponer de tiempo o confianza suficientes para aprender sobre IA (Orielsquare, 2023).

La pandemia de COVID-19 aceleró el cambio a la educación a distancia, pero también empeoró las disparidades educativas existentes para los estudiantes que tienen un acceso limitado a los recursos digitales o que experimentan dificultades de aprendizaje (De Witte y François, 2023). Más de una cuarta parte de los adolescentes informan de que la pandemia COVID-19 tuvo un efecto negativo en su rendimiento escolar, y las niñas informan de mayores impactos que los niños. chicos ⁽³⁴⁾ (Cosma et al., 2023). Entre los estudiantes que declararon altos niveles de quejas de salud psicológica relacionadas con la pandemia, el 34 % de las chicas experimentaron impactos negativos en el rendimiento escolar, en comparación con el 14 % de los chicos (Cosma et al., 2023). La pandemia tuvo un mayor impacto negativo en

⁽³⁴⁾ Basado en los resultados de las encuestas de 17 Estados miembros y Kazajstán, Moldavia, Serbia y Reino Unido (Escocia).

las mujeres que los hombres en la investigación académica y la docencia, ya que se enfrentaban a mayores retos que ellos para mantener los resultados de la investigación y conciliar las actividades docentes con la vida personal, principalmente debido a que asumían mayores responsabilidades en el cuidado de los hijos y/u otras personas dependientes (Peña et al., 2022). Reconocer los impactos de género es crucial para poner en marcha iniciativas de apoyo adaptadas que aborden las necesidades específicas de los grupos afectados, como la iniciativa descrita en [el recuadro 6](#).

B ox 6. Apoyo a las mujeres académicas que compaginan sus responsabilidades profesionales y asistenciales

El proyecto "[Equalising opportunities for Igualdad de oportunidades para los researchers balancing work and parental investigadores que compaginan el trabajo con el los hijos care during the COVID-19 pandemic cuidado dedurante la pandemia de COVID-19](#)" (), de la Sociedad del Futuro POB de la Universidad Jagellónica de **Polonia**, ofreció becas para ayudar a los investigadores que compaginan sus responsabilidades profesionales con el cuidado de niños de hasta 15 años. Estas "minibecas a favor de la igualdad" pretendían reducir las desigualdades en la investigación y las publicaciones, beneficiando en particular a las mujeres del mundo académico, que suelen tener que hacer frente a una mayor carga de cuidados que los hombres. El programa permite a los investigadores delegar trabajo, pudiendo ser sustituidos por otras personas (ayudantes, traductores o correctores), lo que les permite centrarse en la preparación de las publicaciones científicas.

El uso cada vez mayor en el aprendizaje de recursos en línea y digitales como la IA también introduce nuevas incertidumbres en torno al sesgo de género en el aula. Muchos educadores aún carecen del apoyo y la confianza necesarios para integrar las herramientas tecnológicas modernas en las prácticas docentes (OCDE, 2023c). Las mujeres docentes están más preocupadas que sus homólogos masculinos por su falta de confianza a la hora de aprender sobre IA, mientras que los hombres docentes son más propensos que sus homólogos femeninos a utilizar herramientas de IA en el aula (OrielSquare, 2023). Al mismo tiempo, los sistemas de IA utilizados en el aprendizaje pueden basarse en

los estereotipos de género relativos a los comportamientos, las características y los roles (véase el [apartado 2.10.2.5](#)).

2.2.2.5. La educación puede reducir la discriminación de género fomentando valores de igualdad y respeto, lo que conduce a una sociedad más inclusiva y democrática.

La BPfA insta a los países a desarrollar planes de estudio, libros de texto y pedagogías libres de estereotipos de género. A pesar de este llamamiento, los conjuntos de herramientas existentes para identificar y cuestionar los estereotipos de género, los esfuerzos a escala nacional y de la UE ([Recuadro 7](#)) y los materiales educativos en la UE a menudo siguen reforzando los estereotipos de género, lo que afecta a las aspiraciones y percepciones de los jóvenes estudiantes (Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2023; UNESCO, 2020). Un problema importante es la falta de modelos femeninos en los materiales educativos. Los estudios han revelado que normalmente se destacan figuras masculinas prominentes, mientras que las contribuciones de las mujeres se minimizan u omiten, especialmente en asignaturas como historia y ciencias (Van de Rozenberg et al., 2023). El lenguaje y las imágenes de estos materiales también perpetúan a menudo representaciones estereotipadas de mujeres y hombres (Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2023; UNESCO, 2020). A menudo se describe a los hombres como "inteligentes" o "responsables", términos que transmiten agencia y capacidad. Al mismo tiempo, las mujeres suelen aparecer en papeles pasivos o de apoyo, si es que están presentes. Estas representaciones, por sutiles que parezcan, llevan implícitos mensajes sobre los roles y comportamientos de género, que influyen en las ambiciones profesionales y la visión del mundo de los jóvenes estudiantes.

B ox 7. Abordar los prejuicios sexistas en el material didáctico

El proyecto [GirlsInScience](#) de la Universidad de Leiden (**Países Bajos**) permite comprender mejor la representación de los sexos en los materiales educativos. Un análisis exhaustivo de más de 20 000 personajes que aparecen en libros de texto revela áreas en

en las que las mujeres están infrarrepresentadas, como las funciones científicas, deportivas y técnicas. El proyecto también estudió el impacto del género de los estudiantes en las pautas de calificación de los profesores. El equipo elaboró directrices prácticas para las editoriales educativas sobre la mejora de la inclusión en los libros de texto, haciendo hincapié en la necesidad de incluir a más mujeres, personas de color y personas LGBTIQ (Comisión Europea, 2022g; Van Veen et al., 2022).

reas críticas de preocupación en la UE desde 2019

El proyecto [Kinder](#), financiado por la UE, tenía como objetivo desarrollar formación y recursos con perspectiva de género para educadores de la primera infancia en **España, Croacia y Portugal**. El proyecto finalizó en 2023 y produjo resultados como informes políticos y directrices educativas que integraron temas relacionados con el género en las prácticas pedagógicas de estos países.

Los esfuerzos para contrarrestar los estereotipos de género pueden incluir la eliminación proactiva de materiales sesgados de las listas de lectura (Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2023) y el aumento de la representación de mujeres y niñas en los libros de texto para destacar sus contribuciones a diversos campos (De la Torre-Sierra y Guichot-Reina, 2022). Los profesores pueden desempeñar un papel crucial identificando los prejuicios de género en los materiales didácticos y debatiéndolos con los alumnos (véase, por ejemplo, el [recuadro 8](#)). Cuando la igualdad de género no se limita a lecciones o asignaturas específicas, como la educación cívica, sino que se integra en todo el plan de estudios, permite a los alumnos reconocer y cuestionar diversos estereotipos de género, promoviendo una sociedad más integradora y democrática.

Recuadro 8. Proporcionar a los profesores herramientas prácticas para hacer frente a los estereotipos de género en las aulas

El proyecto "[Crecer en igualdad](#)" aborda los estereotipos de género en la educación primaria (tercer y cuarto curso) en **Bulgaria**. Al proporcionar a los profesores y a las administraciones escolares directrices y herramientas para abordar eficazmente los estereotipos de género en los entornos educativos, pretende sensibilizar a los profesionales de la educación sobre el impacto de los estereotipos en las opciones vitales, empezando por la educación primaria (Development Aid, 2021). Mientras tanto, la

2.2.2.6. La violencia de género en los centros educativos afecta a la seguridad de las mujeres y al bienestar de los alumnos y el personal

La violencia de género en la investigación y la educación es un problema persistente en la UE, 2018; Bondestam, 2024). Por ejemplo, una encuesta UniSafe realizada en 2022 entre el personal y los estudiantes de 46 organizaciones de investigación de 15 países europeos reveló que dos de cada tres encuestados habían sufrido al menos una forma de violencia de género ⁽³⁵⁾ (Lipinsky et al., 2022).

La proporción de mujeres (66 %) y de personas no binarias (74 %) que declararon haber tenido este tipo de experiencias fue mayor que la de hombres (56 %).

En una encuesta nacional realizada en Suecia, más de la mitad de las estudiantes de doctorado declararon haber sufrido algún tipo de atención sexual no deseada desde que ocuparon sus puestos en (Rudolfsson et al., 2022). Del mismo modo, una encuesta nacional irlandesa sobre violencia sexual reveló que 6 de cada 10 estudiantes habían sido objeto de comentarios sexualizados (Higher Education Authority, 2022). Un informe de 2020 del Comité del Espacio Europeo de Investigación e Innovación señalaba que la mayoría de los Estados miembros carecen de medidas coherentes para combatir la violencia de género en la enseñanza superior (ERAC, 2020). Incluso cuando existen medidas (véase, por ejemplo, [el recuadro 9](#)), a menudo se carece de políticas de aplicación coherentes.

ia económica, la ciberviolencia, la violencia física y la violencia sexual.

Cuadro 9. Prevención de la violencia de género en las instituciones de enseñanza superior y de investigación

En **Irlanda**, la Autoridad de Educación Superior puso en marcha en octubre de 2022 el "Plan de aplicación para poner fin a la violencia y el acoso sexuales en las instituciones de educación superior para 2022-2024". El plan se elaboró a partir de encuestas nacionales a estudiantes y personal y tiene como objetivo crear un sistema para que los estudiantes puedan revelar incidentes y para que las políticas e iniciativas institucionales se desarrollen sobre la base del consentimiento (Higher Education Authority, 2022).

El Código de Conducta de Tolerancia Cero: Contrarrestar la violencia de género, incluido el acoso sexual, en el sistema de investigación e innovación de la UE, publicado en 2024, fue elaborado por el subgrupo sobre igualdad de género inclusiva del Foro del Espacio Europeo de Investigación, en cooperación con la Comisión Europea. El código pretende hacer frente a los incidentes de violencia de género en los entornos de investigación y educación superior estableciendo un enfoque común, definiciones y una lista de principios para orientar a los Estados miembros y otras partes interesadas (Comisión Europea: DG Investigación e Innovación, 2024b).

Durante la pandemia del COVID-19, las chicas más que los chicos se enfrentaron a una mayor exposición al ciberacoso, con estudios que apuntan a que el control parental es un factor de protección contra el ciberacoso para los chicos más que para las chicas y una falta general de recursos institucionales para las víctimas (Marinoni et al., 2023; Rebollo-Catalán y

Mayor-Buzon, 2020). La mayoría de las víctimas de ciberacoso en las escuelas han sido previamente acosadas fuera de línea, y un porcentaje significativo experimenta formas de acoso tanto en línea como fuera de línea (UNESCO, 2019). Véanse las secciones [2.4.2.4](#) y [2.12.2.4](#) para los debates sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el ciberespacio.

2.3. Mujeres y salud (área C)

En el marco de la BPfA, los Estados miembros se han comprometido a defender el derecho de la mujer al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, reconociendo que el disfrute de este derecho es esencial para su bienestar y su participación en todos los ámbitos de la vida pública y privada. El Área C pretende garantizar el acceso universal de las mujeres a servicios sanitarios de calidad, incluida la atención sanitaria sexual y reproductiva. También pretende reducir los riesgos sanitarios específicos de la mujer, abordar los problemas de salud mental y luchar contra la discriminación en los entornos sanitarios. Por último, reclama una mayor investigación y recopilación de datos sobre la salud de la mujer, con el fin de fundamentar mejor las políticas y los programas. ⁽³⁶⁾

Los indicadores oficialmente acordados por la UE para seguir los avances en el área C abarcan los años de vida sana, el acceso a la asistencia sanitaria y las muertes por enfermedades cardiovasculares. Entre las lagunas más notables figuran la falta de datos sobre salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR), el papel de la mujer en la gobernanza sanitaria y el equilibrio de género en la investigación médica desde una perspectiva interseccional.

⁽³⁶⁾ Los derechos sexuales y reproductivos se tratan tanto en el área C (la mujer y la salud) como en el área I (los derechos humanos de la mujer).

Alineación del área C (mujeres y salud) con los ODS

- 5.1** No discriminación de todas las mujeres y niñas
- 5.6** Acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos
- 3.7** Acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva
- 3.8** Cobertura sanitaria universal
- 10.2** Inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica o de otro tipo.



Para la revisión de BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área C incluyen:



Evaluación de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la salud física y mental de mujeres y hombres



Fomentar la calidad interseccional y sensible al género en programas sanitarios y preventivos



Abordar la violencia contra las mujeres como pacientes y como profesionales sanitarios



Prestación de servicios de salud sexual y reproductiva seguros y de alta calidad

Las prioridades temáticas mencionadas pretenden abordar retos sanitarios críticos, tanto actuales como futuros, que afectan a mujeres y hombres en toda su diversidad, como el envejecimiento de la población. La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto importantes vulnerabilidades en nuestros sistemas sanitarios. Las múltiples amenazas actuales, como el cambio climático y la guerra de agresión rusa contra Ucrania, ponen aún más de relieve la necesidad de incorporar perspectivas de género e interseccionales en las políticas y la investigación sanitarias. Integrar este enfoque es crucial para reconocer los factores diversos e interconectados que influyen en la salud de mujeres y hombres y para garantizar soluciones sanitarias equitativas, sobre todo en preparación para futuras crisis.

2.3.1. Evolución de las políticas de la UE

Dado que las políticas sanitarias son principalmente competencia de los Estados miembros, el papel de la UE en materia de salud pública ha sido tradicionalmente de carácter complementario. Sin embargo, la

La participación en la salud pública ha aumentado en respuesta a crisis sanitarias importantes como la pandemia de COVID-19 (Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2023; UNESCO, 2020). El artículo 168 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea proporciona la base jurídica para las acciones de la UE en los ámbitos de la salud pública, la prevención de enfermedades y la coordinación sanitaria transfronteriza. La UE también fomenta un planteamiento de "salud en todas las políticas" para integrar las consideraciones sanitarias en diversos sectores políticos.

El derecho de acceso a la asistencia sanitaria está consagrado en el principio 16 del **REPD**. Su plan de acción anima a los Estados miembros a digitalizar los sistemas sanitarios y combatir las desigualdades en salud. Sin embargo, estos esfuerzos se han quedado cortos, y hay pruebas de que la digitalización está empeorando las disparidades para grupos de bajos ingresos, en particular las mujeres (EAPN, 2022). Basándose en este enfoque de la digitalización, la Comisión ha anunciado una **estrategia de IA** destinada a potenciar los usos industriales de la IA en los servicios públicos, incluida la asistencia sanitaria,

demostrando su compromiso con los avances tecnológicos en el sector sanitario (von der Leyen, 2024a). No obstante, se requiere una aplicación cuidadosa para evitar que se sigan reforzando las desigualdades existentes.

Una de las principales novedades políticas en materia de salud es **la Estrategia Europea de Asistencia Sanitaria 2022**, cuyo objetivo es hacer frente a las disparidades en materia de asistencia sanitaria y social en toda la UE. La estrategia ofrece a los Estados miembros una hoja de ruta para mejorar cuidados de larga duración. Esto, en el contexto del cambio demográfico, puede favorecer la salud y el bienestar de las mujeres y los hombres en la vejez. Sin embargo, dado que la estrategia se centra principalmente en los cuidados formales, carece de disposiciones dirigidas a los cuidadores informales y de medidas vinculantes para mitigar los efectos sobre la salud de los cuidadores (véase también la sección 2.6). Por otra parte, en **la Comunicación sobre el cambio demográfico en Europa**, la Comisión señala la importancia de la igualdad de género para las políticas nacionales y de la UE que abordan el cambio demográfico. La Comunicación señala que las políticas deberían mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral, garantizando que sea adecuado; ampliar la oferta de servicios de cuidado de niños asequibles y de alta calidad y cuidados de larga duración; y garantizar que las soluciones políticas capaciten a las generaciones actuales y futuras (Comisión Europea, 2023).

En un sentido más amplio, la **estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025** se compromete a facilitar el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros y las partes interesadas en relación con los aspectos de género de la salud, incluida la SDSR. La estrategia reconoce los riesgos para la salud específicos de cada sexo e integra las consideraciones de género en iniciativas como la iniciativa de **la UE Vencer el Cáncer plan** ⁽³⁷⁾. Este plan incluye un nuevo plan de cribado del cáncer, cuyo objetivo es garantizar que en 2025 se ofrecerá el cribado del cáncer de mama, cervicouterino y colorrectal al 90 % de la población que reúna los requisitos para ello. Como otro ejemplo, la nueva **normativa sobre ensayos clínicos** exige que se tenga en cuenta el sexo de los participantes en los ensayos clínicos, abordando así la preocupación por los posibles efectos secundarios adversos más

comunes o exclusivas de las mujeres (Reglamento (UE) 2022/641).

El **programa EU4health para 2021-2027** es un programa de financiación de la UE que aplica las prioridades legislativas y no legislativas de la UE en materia de salud. En 2023, la evaluación de resultados del programa EU4health realizada por la Comisión Europea estimó que el importe gastado en intervenciones con un impacto positivo previsto en la igualdad de género ascendía a 1,5 millones de euros. 178,1 millones de euros, lo que supuso un aumento en comparación con los dos años anteriores del programa (Comisión Europea, 2023g). El Reglamento por el que se establece el programa EU4health sugiere la posibilidad de apoyar estudios sobre la influencia del género en las características de las enfermedades para mejorar el conocimiento, la prevención, el diagnóstico, el seguimiento y el tratamiento (Reglamento (UE) 2021/522, considerando 25). Aunque los datos recogidos a través del programa aún no se han desglosado por sexo, lo que dificulta el análisis de género, se espera disponer de datos que permitan el desglose por sexo en 2025. En este marco, la Comisión también puso en marcha en 2022 la iniciativa de la UE sobre enfermedades no transmisibles "Juntos más sanos" para ayudar a los Estados miembros a prevenir y gestionar enfermedades como las cardiovasculares, la diabetes y los trastornos neurológicos. La iniciativa promueve "estrategias que tengan en cuenta la edad, el sexo y la cultura" en todos sus ámbitos para aumentar la eficacia.

En junio de 2021, el Parlamento Europeo aprobó una **resolución sobre SDSR en la UE**, instando a la UE a apoyar a los Estados miembros en la defensa de estos derechos, esenciales para la dignidad humana (Parlamento Europeo, 2021b). La resolución hacía hincapié en el acceso al aborto (véase también la sección 2.9), la anticoncepción, los tratamientos de fertilidad, la atención sanitaria relacionada con el parto y los productos menstruales como bienes básicos, al tiempo que abogaba por los derechos de las personas intersexuales y el establecimiento de un enviado especial de la UE para la SDSR. La resolución también hace hincapié en los abusos, incluida la violencia ginecológica y obstétrica, y pide a los Estados miembros que apliquen

⁽³⁷⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo - El plan europeo "Vencer el cáncer", COM(2021) 44 final de 3 de febrero de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021DC0044>.

procedimientos informados para garantizar el consentimiento y una mejor formación de los profesionales sanitarios. La BPfA también reclama acciones en materia de SDSR, subrayando la importancia de prestar apoyo financiero e institucional a la investigación sobre métodos y tecnologías seguros, eficaces, asequibles y aceptables para la salud reproductiva y sexual de mujeres y hombres. También hace hincapié en la necesidad de proporcionar ayuda material, financiera y logística adecuada a las organizaciones no gubernamentales (ONG) de jóvenes, capacitándolas para abordar las preocupaciones de los jóvenes en el ámbito de la salud, incluida la salud sexual y reproductiva.

En respuesta a la mayor atención pública prestada a la salud mental, que se ha visto amplificada por la pandemia del COVID-19, en julio de 2022 el Parlamento adoptó una **resolución sobre la salud mental en el mundo digital del trabajo** (Parlamento Europeo, 2022d). En ella se abordaban los problemas de salud mental relacionados con el trabajo y las desigualdades de género. Sin embargo, la resolución pasaba por alto los problemas de salud mental a los que se enfrentan las mujeres durante acontecimientos vitales como el embarazo y la menopausia (Alblooshi et al., 2023). Además, en junio de 2023, la Comisión adoptó una **comunicación sobre un enfoque global a la salud mental** ⁽³⁸⁾ instando a los Estados miembros a aplicar un enfoque orientado a la prevención, integrar la salud mental en las políticas de la UE como prioridad de salud pública. La Comunicación adopta una perspectiva interseccional, centrándose en las poblaciones vulnerables que pueden sufrir múltiples formas de discriminación, como las madres solas en situación de pobreza, las personas con discapacidad, los refugiados y desplazados, los jóvenes y las personas LGBTIQ.

2.3.2. Principales retos y tendencias

2.3.2.1. Los sistemas sanitarios y la tecnología pueden mejorar los resultados sanitarios abordando con mayor eficacia las disparidades de género arraigadas

Los avances en los sistemas sanitarios de toda la UE han mejorado el nivel de vida, reduciendo las enfermedades infecciosas y propiciando una vida más larga y saludable para todos. No obstante, el Índice de Igualdad de Género muestra un progreso lento en la igualdad de género en la sanidad, con porcentajes de mujeres y hombres que perciben su salud como muy buena o buena que descienden en dos tercios de los Estados miembros (EIGE, 2024k). Muchas condiciones sensibles al sexo y al género carecen de suficiente investigación, financiación y recursos, incluida la priorización.

En el lado positivo, las nuevas tecnologías, como la sanidad electrónica y la IA, ofrecen nuevas oportunidades para seguir mejorando la atención sanitaria y la detección de enfermedades ([recuadro 10](#)). Sin embargo, también han introducido ciertos retos, como la falta de una perspectiva de igualdad de género en las soluciones de salud digital. Esto puede deberse a la exclusión de las mujeres del diseño de las aplicaciones, en particular de las que pertenecen a minorías raciales o étnicas (Figuerola et al., 2021). Por ejemplo, muchas aplicaciones de fitness y seguimiento de la salud pasan por alto las necesidades sanitarias específicas de las mujeres, como la salud menstrual (Cifor y García, 2020). Del mismo modo, la IA puede exacerbar los prejuicios de género, edad y raza, provocando resultados sanitarios adversos (Ulnicane, 2024). El actual marco de rendición de cuentas también hace recaer la responsabilidad de los errores relacionados con la IA en los profesionales médicos (Park et al., 2020), lo que añade presión a un sector sometido a tensiones y puede exacerbar el estrés y la ansiedad entre su fuerza de trabajo, predominantemente femenina.

⁽³⁸⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un enfoque global de la salud mental, COM(2023) 298 final de 7 de junio de 2023, https://health.ec.europa.eu/document/download/cef45b6d-a871-44d5-9d62-3cecc47eda89_en?filename=com_2023_298_1_act_en.pdf.

Cuadro 10. La ampliación del uso de la IA mejora la tasa de diagnóstico satisfactorio del cáncer de mama

En Dinamarca, Transpara, una herramienta de IA diseñada para leer mamografías, se ha empleado para mejorar la eficiencia de los cribados de cáncer de mama, reduciendo la carga de trabajo de los radiólogos en un 63 %. Un estudio de 2022 indicó que la sensibilidad de los cribados basados en IA era comparable a la de los radiólogos y que el enfoque basado en IA superaba a las dobles lecturas tradicionales de los radiólogos, produciendo un 2 % menos de falsos positivos (Lauritzen et al., 2022).

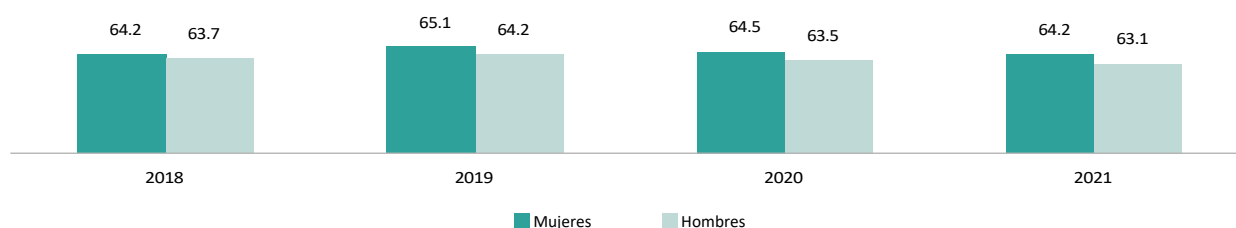
El auge de la digitalización, junto con los estilos de vida poco saludables, la contaminación y el cambio climático, también está creando nuevos retos sanitarios en función del género (EXPH, 2019; Tong et al., 2022). Los comportamientos sedentarios, impulsados por el uso prolongado de dispositivos digitales y el aumento del tiempo frente a la pantalla, están contribuyendo al aumento de las tasas de obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares (Bailey et al., 2019). Las malas elecciones alimentarias, influidas por la

La disponibilidad generalizada de alimentos procesados, junto con la pobreza de ingresos y de tiempo (véase la sección 2.1), agravan aún más estos problemas de salud (Silva et al., 2023), en particular para las familias monoparentales y los cuidadores, que son en su mayoría mujeres (Venn y Strazdins, 2017). La digitalización también ha introducido factores de estrés que afectan a la salud mental. La hiperconectividad y la presión asociada a las redes sociales pueden provocar ansiedad, depresión y otros trastornos de salud mental, que son más frecuentes entre las chicas que entre los chicos (para más información al respecto, véase Sección 2.12.2.2).

2.3.2.2. La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto las disparidades de género en materia de salud, desde las tasas de infección hasta el acceso a los servicios sexuales y reproductivos.

La pandemia de COVID-19 provocó disparidades de género en años de vida sana y longevidad, contribuyendo a un aumento de la brecha de género en la esperanza de vida (Figura 11).

Figura 11. Años de vida sana, por sexo (años, UE, 2018-2021)

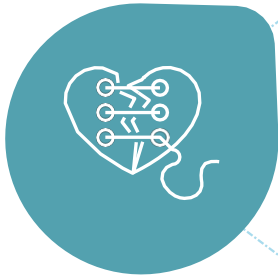


Nota: Se ha producido una interrupción en las series temporales de Luxemburgo en 2020 y 2021.

Fuente: Eurostat (hlth_hlye).

Los intentos de estar a la altura de la masculinidad hegemónica pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar de los hombres de diversas maneras, contribuyendo a que los hombres experimenten un menor número de años de vida saludable. Puede empujar a los hombres hacia comportamientos que perjudican su salud (Berke et al., 2020). En 2019, el 13 % de los hombres de la UE consumía alcohol a diario, frente al 4 % de las mujeres (Eurostat, 2021a). Además, en 2019, el 22 % de los hombres de la UE eran fumadores diarios de cigarrillos, frente al 15 % de las mujeres (Eurostat, 2022b).

La pandemia de COVID-19 contribuyó a una disminución de los años de vida sana tanto para las mujeres como para los hombres. Sus efectos específicos de género ilustran un fenómeno conocido como la paradoja de género en el impacto de la pandemia (Bambra et al., 2021). Aunque la esperanza de vida de los hombres se ha acortado y experimentaron mayores tasas de mortalidad durante la pandemia de COVID-19, las tasas de infección fueron más altas entre las mujeres, debido a su papel predominante en la atención sanitaria de primera línea, donde constituyen el 76 % de la mano de obra en la UE (EIGE, 2023b).



La paradoja de género en la salud revela una disparidad significativa: mientras que las mujeres suelen vivir más que los hombres, a menudo pasan menos de esos años con buena salud. Esta paradoja se atribuye a una mezcla de factores biológicos, como las hormonas que pueden proteger a las mujeres de las enfermedades crónicas, pautas de comportamiento y determinantes sociales de la salud. Los estudios demuestran que, en Europa, las disparidades sanitarias entre mujeres y hombres también se ven influidas por las normas sociales de género.

Fuente: Resumen de los autores basado en Doyal (1995) y Bird y Rieker (2012).

Además, la pandemia interrumpió el acceso de las mujeres a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos la anticoncepción y el aborto (van Benschoten et al., 2022). También exacerbó la violencia de pareja, y el número de casos notificados aumentó significativamente durante los encierros (para más información, véase Sección 2.4.2.2).

2.3.2.3. La pandemia puso de manifiesto importantes disparidades de género en los efectos sobre la salud mental, con pruebas que demuestran la necesidad de abordar el estigma que afecta a mujeres y hombres.

Los cierres patronales en muchos Estados miembros alteraron gravemente el equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo que se tradujo en la pérdida de ingresos y puestos de trabajo, el aumento de las responsabilidades asistenciales y una mayor tensión mental (EIGE, 2022g). Las madres, más que los padres, se enfrentaron a un mayor estrés parental y agotamiento durante la pandemia de COVID-19 (Johnson et al., 2021). Mientras que las mujeres más que los hombres en general eran más propensas a experimentar tristeza y depresión, la pérdida del empleo se asoció con un deterioro de la depresión sólo en el caso de los hombres (Paccagnella y Pongiglione, 2022). En términos más generales, el Eurobarómetro Flash 2023 sobre salud mental puso de manifiesto que, en general, los hombres se sentían más tranquilos y menos cansados que las mujeres, que a menudo compaginan el trabajo con las responsabilidades familiares. También mostró que la salud mental de las mujeres se veía más afectada por los acontecimientos mundiales que la de los hombres (incluida la pandemia de COVID-19, la guerra de agresión rusa contra Ucrania, la crisis climática y la crisis alimentaria y energética) y que había un mayor impacto de los medios sociales en las mujeres jóvenes que en los hombres jóvenes (Comisión Europea, 2023I).

Aunque las mujeres y los hombres experimentan emociones en la misma medida, las mujeres tienden a ser más conscientes de ellas y a adoptar estrategias de regulación emocional más variadas, como recibir diagnósticos y tratamiento para la depresión (Swetlitz, 2021). Por el contrario, aunque los hombres también experimentan problemas de salud mental, es menos probable que busquen ayuda debido a las normas de género y las nociones tradicionales de masculinidad que desalientan ser percibidos como vulnerables y buscar apoyo psicológico (Gough y Novikova, 2020). El estigma que les retrasa o impide acceder a los servicios de salud mental necesarios (Baker et al., 2020; Croft et al., 2021) es uno de los factores que contribuyen a que los hombres tengan cuatro veces más probabilidades que las mujeres de morir por suicidio (Eurostat, 2023c). Este estigma tiene un impacto especialmente perjudicial en los hombres que experimentan dificultades socioeconómicas y discriminación, incluidos los homosexuales, bisexuales y transexuales, los hombres con estatus de refugiado, los hombres de origen inmigrante y los pertenecientes a minorías étnicas, y los hombres sin hogar o en prisión (Baker et al., 2020). El estrés desproporcionado y las presiones sociales debidas a tener una orientación sexual no normativa puede aumentar el riesgo de consumo de sustancias y de conductas de riesgo para la salud, incluido el de contraer enfermedades de transmisión sexual (Lu et al., 2019).

La concienciación pública sobre la salud mental aumentó durante la pandemia, lo que suscitó una mayor atención de los medios de comunicación y esfuerzos para reducir la estigmatización (Mitchell et al., 2023), aunque siguen existiendo retos. Por ejemplo, la digitalización de los servicios de salud mental ha creado problemas de accesibilidad para los grupos vulnerables que carecen de acceso a Internet o de competencias digitales, como las personas sin hogar, las personas mayores, las personas con conocimientos lingüísticos limitados y las personas con discapacidad.

personas que viven en zonas rurales o remotas (EAPN, 2022; Haimi, 2023).

2.3.2.4. La brecha en la igualdad de género en el sector sanitario afecta tanto a pacientes como a trabajadores

La mayoría de los Estados miembros sufren una grave escasez de personal sanitario (OMS, 2022c). El número actual de trabajadores sanitarios y sus condiciones laborales no se ajustan a la tendencia de expansión y evolución de la demanda de cuidados en el contexto del envejecimiento de la población y la naturaleza cambiante de las familias (EIGE, 2023a; OIT, 2018). Como destaca la Organización Mundial de la Salud (OMS), la crisis del personal sanitario es una crisis tanto de la atención sanitaria como de la igualdad de género (Kluge y Azzopardi-Muscat, 2023).

Las desigualdades de género en el trabajo de cuidados no remunerado y su infravaloración se traducen en disparidades de género en el trabajo, especialmente en el sector de los cuidados (OIT, 2018). Aunque las mujeres constituyen el 76 % del personal sanitario en Europa (EIGE, 2023b), se enfrentan a una brecha salarial del 24 % (OMS, 2022d) y a peores condiciones de trabajo y mayores tasas de violencia laboral y acoso sexual que los hombres, y ocupan menos puestos de liderazgo que ellos (Kuhlmann et al., 2023).

El acceso a la asistencia sanitaria es especialmente limitado en las zonas rurales, donde las mujeres y los hombres mayores se enfrentan a desigualdades agravadas por la edad y el acceso limitado a la asistencia sanitaria (Carson et al., 2024). Las disparidades regionales en la UE agravan este problema, ya que la escasez de médicos de familia y de infraestructuras públicas deja a quienes viven en la pobreza -sobre todo mujeres y personas mayores- con largas listas de espera y centros privados inaccesibles. Esta situación se ve agravada por el mayor número de hospitales privados que públicos, lo que agrava las disparidades regionales y socioeconómicas (EAPN, 2022), siendo las mujeres ligeramente más propensas que los hombres a señalar el coste, la lista de espera o la distancia como motivos para que sus necesidades queden sin cubrir (Eurostat, 2024s).

Para paliar el déficit de cuidados en el Norte Global, las mujeres del Sur Global se desplazan para prestar servicios esenciales, un fenómeno

conocida como la "cadena global de cuidados" (Donato y Gabaccia, 2015; Gammage, 2021). Esta tendencia refleja una creciente demanda de mano de obra en la economía de los cuidados, en la que las mujeres migrantes dominan la mano de obra (Ogawa R., 2024). Sin embargo, esta dinámica intensifica los déficits de cuidados en el Sur Global y plantea desafíos para las mujeres migrantes, como la separación familiar y los impactos adversos en la salud mental (OMS, 2017). Además, las mujeres migrantes que trabajan en estos sectores suelen desempeñar funciones mal remuneradas y de gran explotación, con un acceso limitado a los servicios de apoyo, situación que se ha visto agravada por la pandemia del COVID-19 (OIT, 2021b).

2.3.2.5. La mejora de las condiciones de trabajo en el sector sanitario incluye la lucha contra la violencia a la que se enfrentan de forma desproporcionada el personal sanitario y los cuidadores.

Los profesionales sanitarios, predominantemente mujeres, se enfrentan a un alto riesgo de violencia en el lugar de trabajo, tanto por parte de colegas como de pacientes, y el 23 % de los trabajadores sanitarios de la UE experimentaron comportamientos negativos, incluida la violencia, en 2021 (European Policy Centre, 2023). Las mujeres enfermeras tienen el doble de probabilidades de sufrir este tipo de violencia que otros grupos profesionales (European Nursing Research Foundation, 2022). Además, las enfermeras de origen inmigrante y pertenecientes a minorías étnicas suelen sufrir discriminación y prejuicios por parte de pacientes y colegas, lo que provoca actitudes sesgadas, un trato injusto y desigualdad de oportunidades profesionales (Antón- Solanas et al., 2022). La pandemia de COVID-19 intensificó estos problemas, lo que se tradujo en un aumento de los abusos verbales y físicos, aunque a menudo no se informa de su gravedad (European Policy Centre, 2023). Esta violencia afecta significativamente a la salud física y mental del personal sanitario, en su mayoría mujeres (EIGE, 2021a).

Además, los cuidadores informales, predominantemente mujeres, informan de una peor salud física, incluidos mayores riesgos de afecciones crónicas como hipertensión, enfermedades cardiovasculares (Zajdel et al., 2023) y problemas de salud mental, como depresión y ansiedad (Petrini et al., 2019).

Los niveles elevados de estrés y agotamiento de los cuidadores pueden

disminuyen la calidad de la atención, lo que provoca negligencia y malos resultados sanitarios para los receptores (Bom et al., 2018). Las soluciones basadas en las TIC pueden aliviar la carga de los cuidadores (Madara Marasinghe, 2016). Por ejemplo, las herramientas digitales proporcionan un apoyo crucial para los cuidadores de pacientes con enfermedad de Alzheimer, ayudando en la comprensión de la enfermedad y la gestión de crisis (Martínez-Alcalá et al., 2016). Además, estas tecnologías permiten a los cuidadores controlar el estado de salud de las personas frágiles mediante funciones como el seguimiento de la actividad y la evaluación del riesgo de caídas (Medrano-Gil et al., 2018).

2.3.2.6. El envejecimiento de la población pone de manifiesto la mayor vulnerabilidad de las mujeres mayores, especialmente en lo que respecta a los malos tratos en los centros de cuidados de larga duración.

Se prevé que la población de la UE con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años disminuya (Eurostat, 2023d), mientras que la población de más edad crecerá sustancialmente. Para 2100, se espera que el número de mujeres centenarias supere al de hombres centenarios en una proporción de tres a uno (Eurostat, 2023d). Este cambio demográfico intensificará la presión sobre los sistemas de bienestar y salud, dada la creciente demanda de asistencia y tecnologías de apoyo.

El "edadismo de género" describe la intersección entre la edad y la discriminación de género, y las mujeres mayores se enfrentan a retos únicos debido a los efectos combinados de ambas. Estos retos son especialmente pronunciados en entornos como residencias de ancianos y centros de cuidados de larga duración, donde las mujeres mayores corren un mayor riesgo de sufrir violencia, tanto por parte de los cuidadores como de los profesionales sanitarios. Esto incluye comportamientos coercitivos y de control, como negar medicamentos, dispositivos de asistencia o aspectos esenciales de la atención, además de negligencia y abuso financiero ⁽³⁹⁾ (OMS et al., 2024). A pesar de las graves repercusiones de este tipo de maltrato, los datos nacionales y mundiales no lo denuncian.

2.3.2.7. Las mujeres son especialmente vulnerables a las enfermedades cardiovasculares y a la resistencia a los antimicrobianos debido a factores biológicos, socioeconómicos y medioambientales

Las enfermedades cardiovasculares son una de las principales causas de muerte entre las mujeres. Se ve agravada por el cambio climático, que aumenta los riesgos cardiovasculares como consecuencia del aumento de las temperaturas y la contaminación atmosférica (Smith et al., 2014; OMS, 2024). Las mujeres se enfrentan a una mayor vulnerabilidad debido a las disparidades socioeconómicas, el estrés de los cuidadores y los factores sanitarios específicos de género (Oficina Regional de la OMS para Europa, 2020). Por ejemplo, las condiciones de salud reproductiva, como la menarquia precoz o tardía, el síndrome de ovario poliquístico y las complicaciones durante el embarazo, constituyen riesgos cardiovasculares únicos para las mujeres (O'Kelly et al., 2022).

Aunque las tasas de mortalidad por enfermedades cardiovasculares han disminuido, lo han hecho más lentamente en el caso de las mujeres (Andrade et al., 2023).

Las enfermedades cardiovasculares en las mujeres siguen estando infradiagnosticadas e infratratadas (Vogel et al., 2021). Las mujeres suelen presentar síntomas atípicos como náuseas, dolor de espalda y cuello o fatiga, que con frecuencia se atribuyen erróneamente a causas no cardíacas, a diferencia de los hombres, cuyo dolor torácico se reconoce más fácilmente como indicativo de problemas cardíacos (Haider et al., 2020). Esta disparidad en el diagnóstico y el tratamiento puede atribuirse no sólo a las diferencias biológicas, sino también a la influencia de los estereotipos de género y a los conocimientos insuficientes de los profesionales sanitarios sobre la presentación de las enfermedades cardiovasculares en función del sexo (Al Hamid et al., 2024).

La resistencia a los antimicrobianos también es un riesgo para la salud relacionado con el género. Los tratamientos médicos de las mujeres para el parto, el aborto y las infecciones urinarias las exponen a patógenos farmacoresistentes (Ny et al., 2019). Además, dado que hay más mujeres que hombres que trabajan en sanidad, educación y bienestar, están más expuestas a agentes infecciosos.

⁽³⁹⁾ Las definiciones de abuso económico y financiero suelen ser ambiguas y varían según los estudios. Por ejemplo, algunos instrumentos de encuesta sobre la violencia contra las personas mayores se centran en el robo de dinero y posesiones, mientras que otros se centran en la coacción o suplantación de identidad que tiene como resultado la renuncia a derechos o propiedades o la firma/cambio de un documento legal, lo que permite al agresor obtener propiedades o servicios.

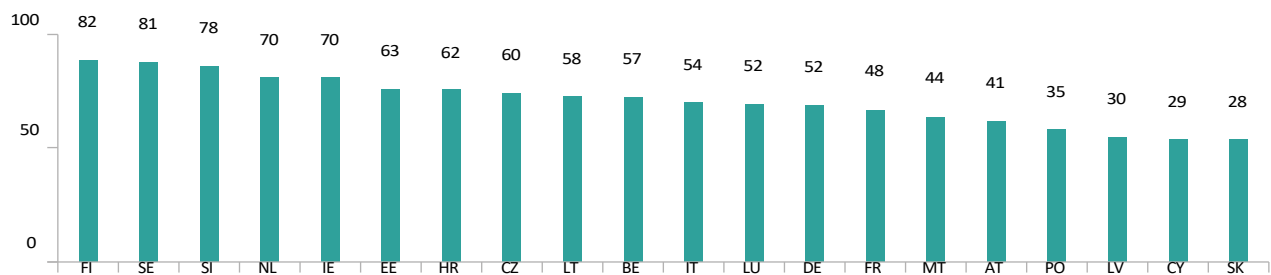
que los hombres (Lewandowski et al., 2021; OMS, 2007).

2.3.2.8. A pesar de la eficacia de la detección precoz para reducir la mortalidad por cáncer de mama, las tasas de cribado varían significativamente entre los países de la UE

Se calcula que en 2022 se diagnosticó cáncer de mama a 374 800 mujeres y 4 400 hombres en la UE. En ese mismo año, se calcula que 95 800 mujeres y 1 200 hombres habrán

murieron por esta causa. La mitad de los nuevos casos de cáncer de mama en mujeres se produjeron en personas de entre 45 y 69 años, mientras que, entre los nuevos casos de cáncer de mama en hombres, la mitad se produjeron en personas de 70 años o más (Comisión Europea, 2023b). La detección precoz mediante cribado puede reducir significativamente la mortalidad; sin embargo, las tasas de cribado varían significativamente entre los países de la UE (Figura 12), lo que revela disparidades en el acceso de las mujeres a servicios que salvan vidas. Para hacer frente a estas disparidades, [el recuadro 11](#) destaca los recientes esfuerzos realizados en Polonia para ampliar los programas de cribado preventivo.

Figura 12. Tasas de cribado del cáncer de mama entre las mujeres, por país (% de la población de 50 a 69 años, 2022)



NB: Datos basados en programas. La tasa indicada es la proporción de mujeres de 50 a 69 años que se han sometido a una mamografía en los dos años anteriores (o según la frecuencia de cribado específica recomendada en cada país). Se muestra como proporción de mujeres elegibles para un programa de cribado organizado. No se dispone de datos de Bulgaria, Dinamarca, Grecia, España, Hungría, Portugal y Rumanía. Los datos de Alemania y Finlandia son estimados. Los datos de Francia y Luxemburgo son provisionales. Las definiciones difieren para Eslovaquia y Suecia. Las definiciones difieren y los datos de Irlanda son provisionales. Hay una ruptura en la serie temporal y las definiciones difieren para Malta.
Fuente: Eurostat (hlth_ps_prev).

Box 11. Ampliación de los programas de cribado preventivo en Polonia

En 2023, el Ministerio de Sanidad **de Polonia** amplió los programas de cribado del cáncer de mama y de cuello uterino para incluir a las mujeres de 45 a 74 años, ampliando el rango anterior de 50 a 69 años. Las pruebas citológicas gratuitas, antes limitadas a las mujeres de 25 a 59 años, se ampliaron para incluir a las de 25 a 64 años (Ministerio de Sanidad de Polonia, 2023a). Además, la vacuna contra el virus del papiloma humano se puso gratuitamente a disposición de todos los niños de entre 9 y 18 años (Ministerio de Sanidad de Polonia, 2023b).

2.3.2.9. La preocupante prevalencia de la violencia ginecológica y obstétrica en toda la UE pone de manifiesto la urgente necesidad de una definición unificada y una mejor recogida de datos.



A pesar de la falta de una definición universalmente aceptada, **la violencia ginecológica y obstétrica** se refiere a diversas formas de maltrato experimentadas durante la atención obstétrica y ginecológica. Incluye abusos psicológicos, físicos y sexuales, como humillación, falta de intimidad, coacción y procedimientos médicos no consentidos, abusos verbales, acciones médicas forzadas, como esterilización y aborto sin consentimiento, y procedimientos innecesarios, incluidas ciertas inducciones del parto y cesáreas. También implica la denegación o el retraso de cuidados esenciales, como el tratamiento del dolor, y de servicios de aborto y la negación de un acompañante en el parto.

Fuente: Parlamento Europeo (2024f).

Faltan datos de alta calidad a escala de la UE sobre estas formas específicas de violencia, lo que pone de relieve la necesidad de mejorar la recogida de datos para comprender plenamente estos fenómenos. Los estudios existentes revelan tendencias preocupantes a nivel de los Estados miembros. Una encuesta realizada en Bélgica en 2021 reveló una violencia obstétrica generalizada, con ausencia de consentimiento en el 49 % de los procedimientos médicos y un 40 % de las mujeres que declararon haber sufrido violencia obstétrica (Guiot y Cosentino, 2024). En Portugal, el 62 % de las mujeres afirman que no se solicitó su consentimiento para el uso de instrumentos durante el parto (Costa et al., 2022). En Finlandia, el 38 % de las mujeres describen haber sido sometidas a procedimientos violentos o dolorosos durante el parto (Immonen et al., 2019). En Alemania, entre el 20 % y el 33 % de las mujeres han sufrido abusos verbales en entornos obstétricos (Beck-Hiestermann et al., 2023). En España, alrededor del 35 % de las mujeres recibieron comentarios sarcásticos o desacreditadores (Mena-Tudela et al., 2020). Las OSC pueden desempeñar un papel importante a la hora de abordar estas cuestiones mediante la sensibilización, la defensa del cambio y el apoyo a las mujeres que sufren malos tratos, como se muestra en

[Cuadro 12](#).

Estos resultados no sólo ponen de manifiesto la necesidad de disponer de mejores datos, sino que también subrayan las disparidades de género más generales en la atención sanitaria sexual y reproductiva (véase también el apartado 2.9). La OMS ha subrayado que el desarrollo de

anticonceptivos para hombres es crucial para lograr la igualdad de género y abogar por la planificación familiar como una responsabilidad compartida (OMS, 2022b). En la actualidad, los únicos métodos anticonceptivos eficaces fácilmente disponibles para los hombres son los preservativos y la vasectomía, lo que pone de relieve la necesidad de desarrollar anticonceptivos más seguros y menos invasivos para los hombres (Sitruk-Ware y Wang, 2024). Otro ejemplo es la vacunación universal contra el virus del papiloma humano para prevenir el cáncer genital y las verrugas. La vacunación tanto de niñas como de niños, tal como se promueve a través del plan europeo "Vencer el cáncer", proporcionaría mayores niveles de protección para todos y liberaría a las mujeres y a las niñas de la responsabilidad exclusiva de prevenir una infección por el virus del papiloma humano y del estigma (Organización Europea contra el Cáncer, 2020).

B ox 12. Defensa y apoyo jurídico contra la violencia obstétrica en Bélgica e Italia

En **Bélgica** se han observado importantes avances políticos, con la inclusión de la violencia obstétrica y ginecológica en varios documentos estratégicos clave tanto a nivel federal como regional (Parlamento Europeo, 2024c). Por ejemplo, el [plan de acción de lucha contra la violencia de género nacional belga](#)

(2021-2025) reconoce la existencia de esta forma de violencia y hace hincapié en su prevención, a pesar de no estar contemplada en el Convenio de Estambul.

En Italia, los esfuerzos de defensa y los casos judiciales han sensibilizado sobre la violencia obstétrica, suscitando debates tanto entre los profesionales de la medicina como entre los responsables políticos. OSC como Osservatorio sulla Violenza Ostetrica (Ovoitalia) y activistas han apoyado a mujeres que han sufrido malos tratos durante el parto, abogando por cambios en las políticas y promoviendo la adopción de directrices para prevenir y abordar la violencia obstétrica (Ovoitalia, s.f.).

2.3.2.10. La sección inter entre género y estatus migratorio crea retos únicos en cuanto al acceso de las mujeres a la asistencia sanitaria, especialmente las que se encuentran en situación irregular.

Los solicitantes de asilo, los refugiados y los migrantes indocumentados en la UE se enfrentan a numerosos obstáculos para acceder a la asistencia sanitaria, como una protección social limitada, dificultades lingüísticas y administrativas, el miedo a la deportación y prácticas discriminatorias sexistas o racistas (O'Donnell, 2018; Sawadogo et al., 2023). Si bien estos obstáculos repercuten tanto en las mujeres como en los hombres migrantes, las mujeres migrantes -en particular las que se encuentran en situación irregular- se enfrentan a desafíos únicos debido a la intersección del género y la condición de migrante, lo que amplifica su marginación y vulnerabilidad. Estos retos dificultan el acceso de las mujeres migrantes a la atención de enfermedades crónicas, discapacidades, necesidades sanitarias a largo plazo y servicios de SDSR (Red Europea de Mujeres Migrantes, 2023). Muchas carecen de acceso a la atención sanitaria de maternidad y no urgente, lo que a menudo las obliga a

trabajar hasta avanzado el embarazo o reincorporarse prematuramente al trabajo, con graves consecuencias tanto para su salud como para la de sus hijos (Fair et al., 2020; OIT, 2021a). La digitalización de la asistencia sanitaria complica aún más el acceso, ya que requiere grandes competencias digitales, dominio de idiomas y, al menos, conocimientos administrativos y jurídicos básicos (Buchert et al., 2023).

Desde el inicio de la guerra de agresión rusa contra Ucrania, más de 8 millones de personas, en su mayoría mujeres y niños, se han visto desplazadas en toda la UE. Aunque la DPT garantiza a las mujeres y las niñas el acceso a servicios esenciales de SDSR, siguen existiendo importantes lagunas en materia de anticoncepción de urgencia, aborto seguro y apoyo psicológico (EIGE, 2024o). Las barreras prácticas y financieras limitan aún más el acceso. Entre ellos se encuentran los elevados costes, los problemas lingüísticos y las legislaciones nacionales restrictivas, como los requisitos de prescripción, el consentimiento paterno y los límites de edad. En conjunto, sólo la mitad de los 26 Estados miembros encuestados ofrecen servicios gratuitos de salud sexual y reproductiva a estas personas (EIGE, 2024o). Los mecanismos de derivación para las víctimas de violencia sexual relacionada con los conflictos están mal coordinados, lo que deja a los centros de crisis por violación, las ONG y las organizaciones de derechos de la mujer la tarea de colmar lagunas críticas en los servicios de SDSR (para más información al respecto, véase el apartado 2.5.2.4).

2.3.2.11. Un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género, incluida una perspectiva interseccional, es esencial para avanzar equitativamente en el conocimiento y la práctica médica.

Sigue faltando un enfoque interseccional para comprender la respuesta al tratamiento y los resultados sanitarios para mujeres y hombres en toda su diversidad (Gross et al., 2022; Subramaniapillai et al., 2024). Por ejemplo, en una revisión de 75 ensayos clínicos sobre vacunas COVID-19 se observó que sólo

El 24 % de ellos desglosaron los resultados por sexo y sólo el 13 % consideraron las implicaciones por separado para hombres y mujeres (Heidari et al., 2021). Y ello a pesar de las diferencias de sexo documentadas en los efectos secundarios de las vacunas y los patrones de género en las dudas sobre las vacunas (Brady et al., 2021). No incorporar el sexo y el género en la investigación biomédica conlleva importantes costes sociales y económicos.

Aunque las estimaciones de los costes económicos son escasas, las mujeres representan más del 66 % de las muertes atribuibles a reacciones adversas a medicamentos en la UE, lo que supone un coste anual estimado de 1,5 millones de euros.

52 000 millones de euros (Care4everyBody, s.f.).

2.4. Violencia contra las mujeres (área D)

En virtud de la BPfA, todos los Estados miembros se han comprometido a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Este compromiso se basa en tres objetivos estratégicos: desarrollar

y aplicar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, mejorar la recopilación de datos y la investigación sobre la violencia contra las mujeres, y combatir la trata de mujeres y prestar apoyo a las víctimas.

Desde 2002, 10 indicadores de la UE han seguido los avances hacia estos objetivos (EIGE, s.f.-b), centrándose en los perfiles de las mujeres víctimas y los hombres autores de la violencia doméstica, el acoso sexual en el lugar de trabajo, los servicios de apoyo y las medidas estatales. Estos indicadores presentan importantes deficiencias. En términos de conceptualización, los indicadores actuales evalúan la violencia doméstica en lugar de la violencia de pareja, mientras que no se abordan otras formas de violencia contra las mujeres. Además, la escasez de datos comparables en toda la UE complica la medición del progreso (EIGE, 2020c), aunque la reciente encuesta sobre la violencia de género en toda la UE, que recogió datos de 2020 a 2024, arroja una luz importante sobre la prevalencia de la violencia (EIGE, 2024d).

Alineación del área D (violencia contra las mujeres) con los ODS

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de otro tipo.



Para la revisión de BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área D incluyen:



Lucha contra el feminicidio, la violencia sexual y la violencia de pareja



Adopción de un enfoque uniforme frente a la ciberviolencia



Armonizar las definiciones y reforzar la recogida de datos



Lucha contra la mutilación genital femenina y la trata de seres humanos

Las crisis recientes han intensificado los retos que supone combatir la violencia contra las mujeres. La pandemia del COVID-19 provocó un aumento de la violencia en la pareja y puso de manifiesto las lagunas en el apoyo a los grupos vulnerables. La

transformación ha alimentado la ciberviolencia (EIGE, 2022c), y el cambio climático y la guerra de agresión rusa contra Ucrania han aumentado los riesgos de trata y violencia de género (Cimino y Degani, 2023; PNUD, 2020).

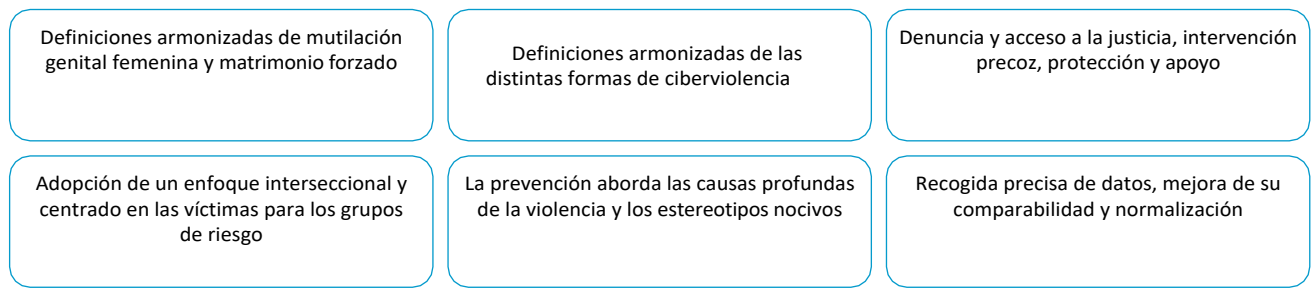
El aumento de las denuncias de violencia sexual pone de manifiesto la necesidad de reforzar las medidas de prevención y respuesta, pero las definiciones contradictorias de violación conducen a la inacción (Parlamento Europeo, 2025). Esta sección subraya las prioridades urgentes y las acciones futuras necesarias para combatir eficazmente la violencia contra las mujeres en la UE.

2.4.1. Evolución de las políticas de la UE

Desde 2019, la UE ha emprendido importantes avances jurídicos y políticos para abordar la violencia contra las mujeres, empezando por la **estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025**. En ella se esboza un firme compromiso para poner fin a la violencia contra las mujeres (Comisión Europea, 2020d). En junio de 2023, la adhesión de la UE a los acuerdos de **Estambul**

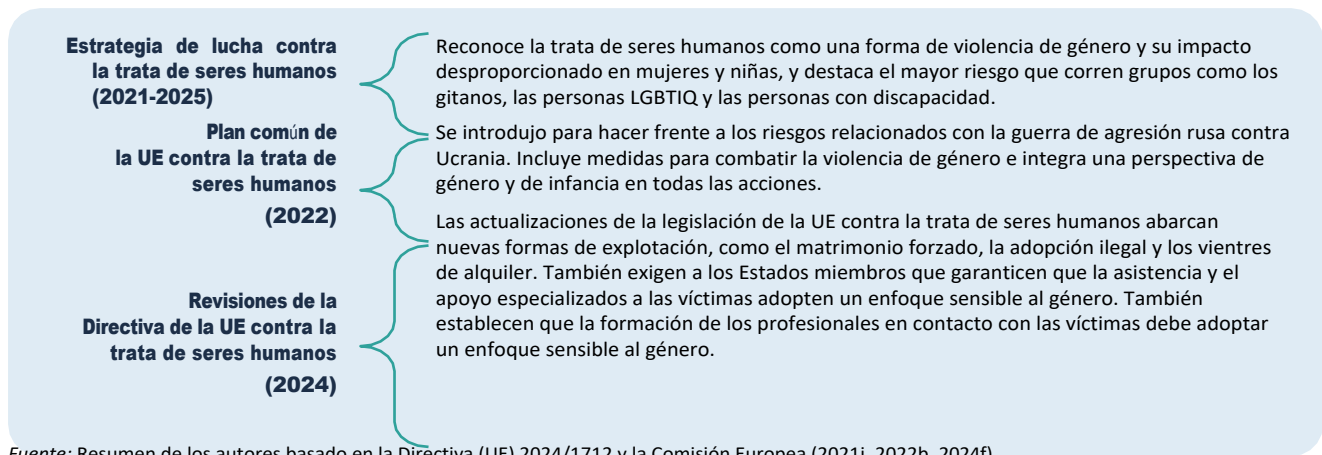
El Convenio supuso un gran paso adelante en el establecimiento de un marco jurídico global para eliminar la violencia contra las mujeres (Consejo de Europa, 2023b). Para consolidar aún más estos esfuerzos, la adopción de la nueva **Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** en mayo de 2024 representó otro hito fundamental (Directiva (UE) 2024/1385). La directiva introdujo las primeras normas de la UE para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Establece normas mínimas relativas a la definición de los delitos penales y las sanciones en los ámbitos de la explotación sexual de mujeres y niños, la ciberviolencia y los derechos de las víctimas. También establece disposiciones relativas a la intervención precoz, la prevención y la protección de las víctimas ([Figura 13](#)).

Figura 13. Principales disposiciones de la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica



Fuente: Resumen de los autores basado en la Directiva (UE) 2024/1385.

En junio de 2020, la Comisión Europea presentó la **estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas (2020-2025)** para mejorar el apoyo y la protección a las víctimas de delitos, en particular a las mujeres afectadas de manera desproporcionada por la violencia doméstica, las agresiones sexuales y la trata (Comisión Europea, 2020d). La estrategia aboga por un apoyo y una prevención adaptados que se centren en cuestionar las actitudes y los comportamientos nocivos que perpetúan la violencia contra las mujeres. La UE también ha puesto en marcha medidas integrales para combatir la trata de seres humanos ([Figura 14](#)).

Figura 14. Panorama del marco jurídico y político de la UE para hacer frente a la trata de seres humanos

En 2023, la Comisión propuso enmiendas a la **directiva sobre los derechos de las víctimas** para mejorar su acceso a la información, los servicios de apoyo y la protección jurídica, con el objetivo de garantizar un sistema de justicia más centrado en las víctimas. Aunque estas enmiendas reconocen las vulnerabilidades específicas de los niños y las mujeres víctimas de violencia, dejan de lado a otros grupos desfavorecidos, como las personas LGBTIQ y las mujeres de minorías étnicas. Las revisiones de la **Directiva contra la trata de seres humanos** también pretenden mejorar la identificación de las víctimas y su acceso a la justicia, lo que incluye abordar las necesidades específicas de los niños (Directiva (UE) 2024/1712; OSCE, 2021). Sin embargo, sigue sin abordarse la posibilidad de pasar por alto o identificar erróneamente a las víctimas que no se ajustan a los estereotipos típicos de las víctimas de trata, incluidos los hombres y los niños (Directiva (UE) 2024/1712; OSCE, 2021).

2.4.2. Principales retos y tendencias

2.4.2.1. Reconocer el feminicidio como un delito distinto es vital para abordar eficazmente este crimen de género.

El feminicidio es la forma más extrema de violencia contra las mujeres. Informes oficiales de 17

Los Estados miembros revelan que 788 mujeres fueron asesinadas por su pareja o un miembro de su familia en 2022 (Eurostat, 2024l). Los datos exhaustivos y las perspectivas cualitativas sobre esta cuestión siguen siendo limitados en toda la UE. Los datos disponibles pueden subestimar el alcance de este problema al pasar por alto a los niños huérfanos, los padres en duelo y los hermanos de las mujeres asesinadas como víctimas directas (EIGE, 2023g).

A nivel de la UE, existe una falta de consenso sobre una definición estandarizada, lo que a menudo lleva a clasificar el feminicidio dentro del homicidio general y a ocultar su verdadera prevalencia (EIGE, 2023g, 2023p). Definir el feminicidio como "el asesinato de una mujer o niña a causa de su género" (EIGE, 2023p) es fundamental para comprender sus causas profundas únicas (que están relacionadas con la discriminación de género y los desequilibrios de poder) y para fomentar investigaciones y medidas preventivas eficaces (ONU Mujeres, 2020b). España se convirtió en el primer Estado miembro en contar y registrar sistemáticamente los diferentes tipos de feminicidio en 2021, sentando un precedente para la recopilación exhaustiva de datos con el fin de comprender mejor el alcance y la gravedad del feminicidio (Ministerio de Igualdad, Gobierno de España, 2021). En el [recuadro 13](#) se exponen avances similares en Malta, Chipre, Bélgica y Croacia.

Box 13. Reconocimiento del feminicidio como delito distinto en Malta, Chipre, Bélgica y Croacia

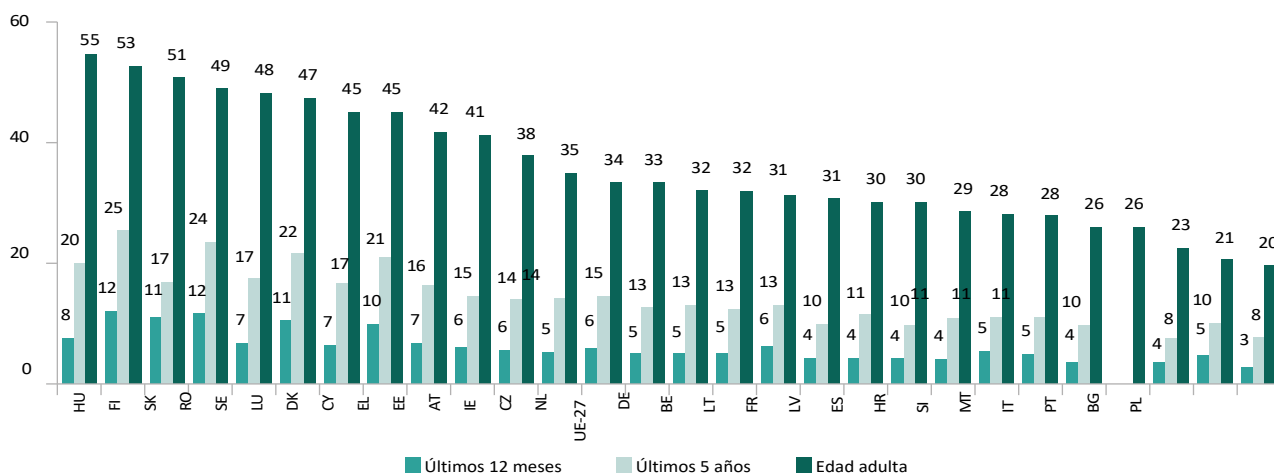
- En junio de 2022, **Malta** reconoció oficialmente el feminicidio como delito penal diferenciado, tras la aprobación unánime del Parlamento (Ministerio de Igualdad, Investigación e Innovación y Ministerio de Justicia y Gobernanza, 2022).
- En julio de 2022, **Chipre** aprobó una nueva ley que tipifica el femicidio como delito independiente punible con una pena de posible condena a cadena perpetua (CYLAW, 2022).
- En julio de 2023, **Bélgica** introdujo una importante legislación destinada a abordar el feminicidio y los homicidios relacionados con el género. La ley distingue entre feminicidio íntimo, feminicidio no íntimo y feminicidio indirecto ⁽⁴⁰⁾.
- En marzo de 2024, el Parlamento **croata** aprobó un proyecto de ley para tipificar el feminicidio como delito penal específico. La nueva legislación impone penas severas, de entre 10 y 40 años, a los autores de actos de violencia contra las mujeres (Ministarstvo pravosuđa, uprave i digitalne transformacije, 2024).

2.4.2.2. La prevalencia de la violencia de pareja contra las mujeres exige una actuación urgente para mejorar las medidas específicas en toda la UE

La violencia de pareja es la forma más común de violencia contra las mujeres. Abarca cualquier acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca

entre cónyuges o parejas anteriores o actuales, independientemente de que el agresor comparta o haya compartido la misma residencia que la víctima (EIGE, 2025d). Según la encuesta de la UE sobre la violencia de género (ola de 2021), alrededor de un tercio (32 %) de las mujeres de la UE han sufrido violencia por parte de su pareja durante su edad adulta (el gráfico 15 ofrece un desglose por Estado miembro).

Figura 15. Mujeres alguna vez unidas de 18 a 74 años que han sufrido violencia por parte de su pareja, por ocurrencia del último episodio y país (% , 2021-2024)



Nota: La fiabilidad de los datos de los últimos 12 meses en Irlanda es baja. En el caso de Italia, las definiciones difieren y no se dispone de datos de los últimos 12 meses ni de los últimos 5 años. Los datos de la UE-27 son estimaciones y no incluyen a Italia.

Fuente: Recogida de datos para la encuesta de la UE sobre violencia de género (ola de 2021), coordinada por Eurostat, FRA y EIGE; Eurostat (gbv_ipv_occ).

⁽⁴⁰⁾Loi sur la prévention et la lutte contre les femicides https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2023/08/31_1.pdf#Page8.

Las mujeres de 18 a 29 años tienen más probabilidades de denunciar la violencia de pareja que cualquier otro grupo de edad (Eurostat, 2024c). Es probable que este aumento de las denuncias entre las mujeres más jóvenes refleje un mayor conocimiento de sus derechos (Cho et al., 2015) y puede estar influido por un mejor acceso a los servicios de apoyo, el cambio de las actitudes sociales y la dinámica de las relaciones (Pathak et al., 2019). [El recuadro 14](#) ofrece algunos ejemplos de las medidas adoptadas por Letonia, Lituania y Portugal para reforzar sus marcos jurídicos en materia de violencia doméstica.

Box 14. Refuerzo de las medidas legales contra la violencia doméstica

- En julio de 2023, **Letonia** revisó su legislación policial para permitir a los agentes de policía separar a las personas que supongan una amenaza para una víctima sin necesidad de que ésta presente una solicitud por escrito (Biblioteca Jurídica del Congreso, 2023).
- Nueva ley **lituana** de protección contra la violencia doméstica, en vigor desde el 1 de julio de 2023, promueve la colaboración entre las autoridades nacionales y locales, incluida la policía, los centros de apoyo, los servicios de protección de menores, los hospitales y los representantes municipales. Esta iniciativa está diseñada para reforzar la eficacia de una nueva orden de prohibición de emergencia. [El Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania](#) proporciona más información, con el objetivo de aumentar el conocimiento de las nuevas medidas.
- En enero de 2023, se aprobó en **Portugal** una ley que permite a los cónyuges evitar la fase de conciliación/mediación, antes obligatoria, en el procedimiento de divorcio cuando uno de ellos es sospechoso o ha sido condenado por delitos de violencia doméstica (CIG, 2023).

Aunque no siempre es así, la violencia contra las mujeres es perpetrada predominantemente por hombres (Flood, 2022; FRA, 2014). Los estereotipos nocivos sobre la masculinidad que se transmiten a hombres y niños les enseñan a responder a los conflictos con violencia, a competir y a dominar a sus

socios y otros (MenEngage Alliance, 2018). Tanto el Convenio de Estambul como la Directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica establecen la importancia de trabajar con los agresores y luchar contra los estereotipos de género y los roles de género. Esto puede hacerse mediante una educación sexual integral y programas educativos que promuevan una reflexión crítica sobre los roles de género, la violencia y las relaciones entre hombres y mujeres (Fleming et al., 2015; MenEngage Alliance, 2018). Las pruebas sugieren que los hombres pueden sobrestimar lo cómodos que se sienten otros hombres en torno a comportamientos sexistas, lo que puede llevarles a abstenerse de hablar por miedo a las reacciones de otras personas, especialmente en contextos dominados por hombres (Flood, 2022).

Animar a los hombres a hablar y aumentar sus conocimientos y habilidades sobre cómo intervenir podría ser una forma eficaz de desafiar las normas de género discriminatorias (MenEngage Alliance, 2018).

La pandemia de COVID-19 empeoró la violencia de pareja en la UE debido a nuevos factores de estrés como los riesgos de infección, las limitaciones económicas y el mayor aislamiento (McNeil et al., 2023). En particular, esto afectó a las mujeres trans, las mujeres con discapacidad y las mujeres migrantes (EIGE, 2021b). A pesar de las mejoras, la disponibilidad de servicios de apoyo como líneas de ayuda y refugios (WAVE, 2023) sigue siendo insuficiente (véase el cuadro A6, en [el anexo 4](#)). Durante la pandemia de COVID-19, solo unos pocos Estados miembros (ES, HR y PT) incluyeron medidas para abordar la violencia contra las mujeres en sus PRR (EIGE, 2023f).

[En el recuadro 15](#) se ofrecen ejemplos de los esfuerzos de algunos Estados miembros para hacer frente a la violencia en la pareja durante la pandemia de COVID-19.

Incluso antes de la crisis, los recursos ya eran limitados, y la pandemia desvió aún más la financiación hacia la gestión de la crisis (EIGE, 2021c). Como resultado, los servicios de apoyo se enfrentaron a mayores retos, con una financiación insuficiente y una falta de orientación gubernamental que limitaba su capacidad para prestar servicios adecuados a las víctimas (EIGE, 2021c). En consonancia con la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres, el EIGE colaborará con las partes interesadas pertinentes para ayudar a los Estados miembros a

cartografiar la disponibilidad de estos servicios en los próximos años.

Box 15. Ejemplos de esfuerzos para abordar la violencia de pareja en los Estados miembros durante la pandemia de COVID-19

- En **Bulgaria**, el proyecto SHE pretende combatir la violencia doméstica contra las mujeres creando y aplicando un programa de formación para especialistas en recursos humanos de la administración pública. Esta iniciativa respondía a la creciente necesidad de apoyo en el lugar de trabajo durante COVID-19 encierros, con el objetivo de capacitar a los profesionales para identificar, asistir y derivar a las víctimas de forma eficaz (Instituto de Administración Pública, 2021).
- En **Irlanda**, un plan nacional interinstitucional se implementó para abordar el abuso doméstico como parte de la respuesta COVID-19 del país. Los servicios judiciales mantuvieron la prestación de servicios dando prioridad a los casos de violencia doméstica (EIGE, 2021d).
- En **España**, el Gobierno introdujo la palabra clave "mascarilla 19" como método de comunicación discreto para que las víctimas de violencia de género pidieran ayuda durante el encierro. En este esfuerzo de colaboración participaron trabajadores sanitarios, policías y proveedores de servicios. Otros países han adoptado estrategias similares (EIGE, 2021d).
- En **Eslovenia**, la policía inició esfuerzos de concienciación para empoderar a las víctimas a denunciar la violencia y asegurarles que el apoyo seguía siendo accesible a pesar de la pandemia (EIGE, 2021d).

2.4.2.3. El aumento de la violencia y el acoso sexuales en la UE subraya la urgente necesidad de mejorar las estrategias de prevención y respuesta.

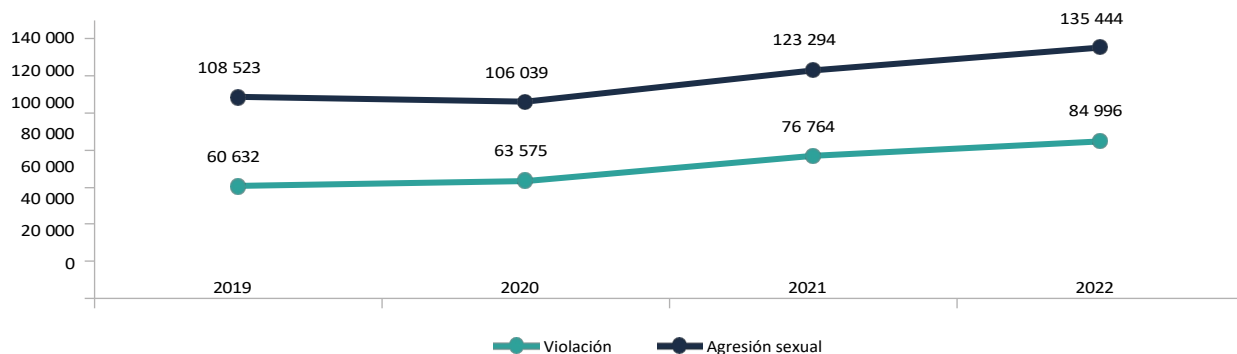
La definición de violación en los ordenamientos jurídicos sigue siendo controvertida. Las organizaciones de derechos humanos y de mujeres abogan por una definición basada en el consentimiento, argumentando que el enfoque basado en la fuerza contribuye a que no se denuncien todos los casos y a que el enjuiciamiento sea inadecuado (EWL, 2023; Human Rights Watch, 2023b). Excluye comportamientos que socavan la autonomía de la víctima y conducen a actos sexuales no deseados (Dowds, 2020; Schneider, 2020). Sin embargo, demostrar el consentimiento es difícil y a menudo desplaza el foco de atención hacia las acciones de la víctima en lugar de centrarlo en el comportamiento del agresor (Dowds, 2020; Schneider, 2020). Los intensos debates sobre la adopción de una definición de violación basada en el consentimiento en toda la UE llevaron a omitirla de la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres (Peseckyte, 2023). Sin embargo, la directiva establece medidas relativas a campañas o programas de sensibilización, la puesta a disposición y distribución de material educativo sobre el consentimiento y la amplia difusión de información sobre medidas de prevención de la violación. En los Estados miembros que se han adherido al Convenio de Estambul se aplica una definición de violación basada en el consentimiento.

A pesar de los graves problemas de infranotificación, los delitos registrados relacionados con agresiones sexuales y violaciones aumentaron notablemente entre 2019 y 2022 ([gráfico 16](#)). En 2022, hubo un aumento del 25 % en los casos documentados de agresión sexual contra mujeres en la UE, y los casos denunciados de violación aumentaron un 40 % en comparación con 2019. Las mujeres también siguen siendo desproporcionadamente vulnerables al acoso sexual en el lugar de trabajo. Los datos disponibles revelan que alrededor de una de cada tres mujeres (31 %) que han trabajado alguna vez han sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo en su edad adulta en la UE ([el gráfico 17](#) expone la situación por Estado miembro). En el grupo de edad más joven (18-29 años), dos de cada cinco mujeres (42 %) han sufrido acoso sexual en el trabajo (EIGE, 2024d).

El aumento de las denuncias de violencia puede reflejar distintas tendencias. Por el lado positivo, puede reflejar una mayor concienciación y disposición de las víctimas a denunciar, influidas por movimientos como #MeToo (véase también

[Sección 2.10.2.4](#)). En el lado negativo, también puede apuntar a un aumento de los índices de violencia. La recopilación periódica de datos es clave para comprender mejor, identificar y responder a los acontecimientos negativos.

Figura 16. Número total de delitos registrados de violación y agresión sexual (UE, 2019-2022)



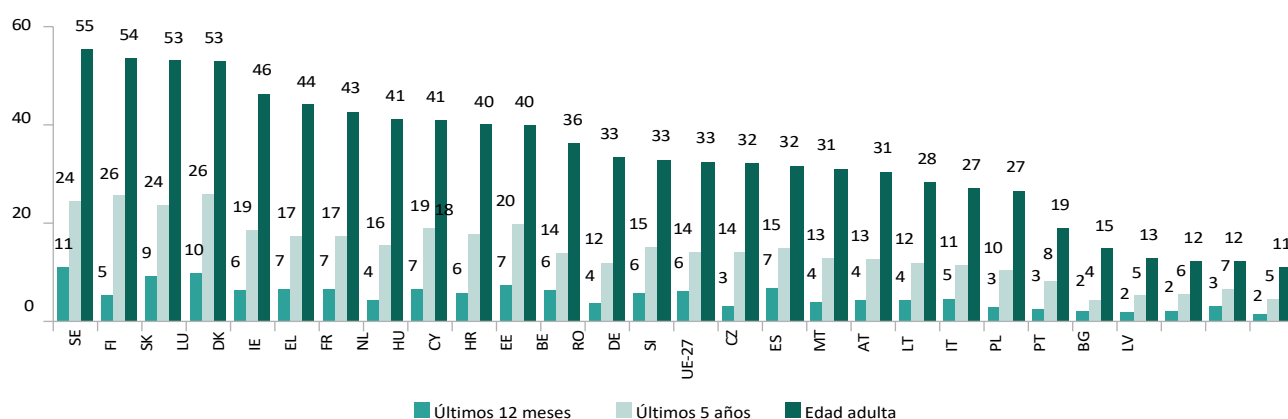
NB: No se dispone de datos sobre violaciones para Italia (2019-2022); no se dispone de datos sobre agresiones sexuales para Italia, Luxemburgo o Hungría (2019-2022).

Fuente: Eurostat (crim_off_cat).

Mejorar la confianza en el sistema judicial es crucial para contrarrestar la falta de denuncias y garantizar a las víctimas el derecho a un juicio justo, tal como se recoge en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Las mujeres siguen manifestando menos confianza en el sistema judicial que los hombres, y su representación en todos los niveles de la administración de justicia es menor que la de los hombres.

funciones judiciales es muy variada. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las fuerzas del orden, ya que constituyen el 30 % del personal penitenciario y el 20 % de los agentes de policía, frente al 28 % y el 18 %, respectivamente, en 2019 (Eurostat, 2024b). En 2022, las mujeres constituían el 64 % de los jueces, frente al 57 % en 2019.

Figura 17. Porcentaje de mujeres de 18 a 74 años que han sufrido acoso sexual en el trabajo, por ocurrencia del último episodio y país (% , 2021-2024)



Nota: Las definiciones difieren en Italia y las cifras de la UE-27 son estimaciones.

Fuente: Recogida de datos para la encuesta de la UE sobre violencia de género (ola 2021), coordinada por Eurostat, FRA y EIGE; Eurostat (gbv_shw_occ).

2.4.2.4. Adoptar g un enfoque unificado de la ciberviolencia y mejorar las salvaguardias digitales son fundamentales para hacer frente a los riesgos en línea que afectan especialmente a las mujeres más jóvenes.

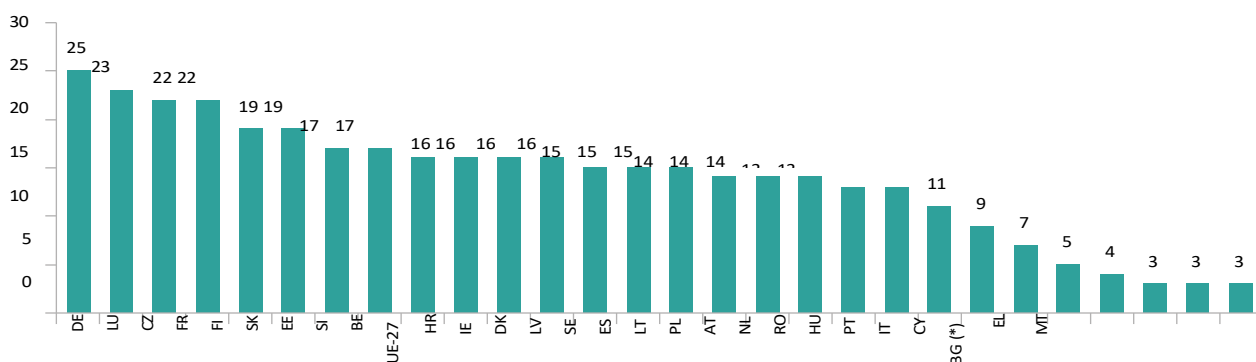
La ciberviolencia contra las mujeres y las niñas tiene sus raíces en los desequilibrios de poder y es una preocupación creciente en la era digital, impulsada por el aumento del uso de las tecnologías digitales y amplificada por el crecimiento exponencial de la presencia en línea de los usuarios (EIGE, 2025b). Las mujeres se enfrentan a peligros desproporcionados en línea, como el ciberacoso, el hostigamiento, el doxing ⁽⁴¹⁾ y el intercambio no consentido de imágenes íntimas (Hofstetter y Pourmalek, 2023; Park et al., 2023). Las aplicaciones de IA generativa, la automatización y los algoritmos generativos agravan enormemente la ciberviolencia, ya que amplían el alcance de los agresores, permitiéndoles cometer actos violentos, como el acoso automatizado, el abuso sexual basado en imágenes o la discriminación en línea, a distancia (EIGE, 2025b). Las consecuencias son enormes: daños a la salud física y mental, reducción de la participación en línea y repercusiones negativas en las relaciones, el empleo y la vida familiar de la víctima.

situación económica (EIGE, 2022d; Park et al., 2023).

La Encuesta de Derechos Fundamentales 2020 de la FRA reveló que más del 13 % de las mujeres de toda la UE han sufrido ciberacoso en los últimos cinco años. Este porcentaje se eleva al 25 % entre las mujeres jóvenes (de 16 a 29 años) (FRA, 2020). Los distintos grupos de edad experimentan distintas formas de ciberviolencia: el ciberacoso y el abuso de la imagen afectan sobre todo a las niñas y a las mujeres más jóvenes, mientras que el ciberacoso y el robo de identidad afectan a las mujeres de más edad (EIGE, 2022c).

Las denuncias y las respuestas varían entre los Estados miembros debido a factores como la concienciación, las actitudes culturales y los marcos jurídicos (FRA, 2020) (Figura 18). Las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, las mujeres de minorías raciales y las mujeres de diferentes grupos religiosos experimentan altos niveles de ciberviolencia debido a los efectos multiplicadores de la discriminación, la violencia y los delitos de odio (Lomba et al., 2021). Estos grupos también pueden experimentar mayores impactos en la salud mental por la ciberviolencia debido a este efecto multiplicador (Lomba et al., 2021).

Figura 18. Porcentaje de mujeres de 16 a 29 años que declaran haber sufrido ciberacoso en los últimos 12 meses, por país (% de la población, 2020)



(*) La encuesta realizada en Bulgaria tenía una muestra pequeña.

Nota: En la encuesta se preguntaba sobre los siguientes actos de ciberacoso: incidentes en los que alguien (1) le envió correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes y (2) publicó material ofensivo o amenazante sobre usted en Internet (por ejemplo, en YouTube, Facebook, Instagram, Pinterest, Snapchat, LinkedIn, Twitter o WhatsApp).

Fuente: Encuesta de la FRA sobre derechos fundamentales, 2020 (a_har12m_cyb).

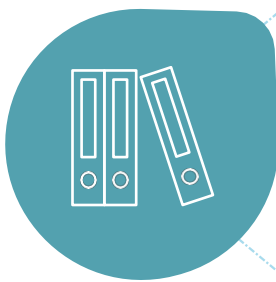
⁽⁴¹⁾ Doxing se refiere a la búsqueda y publicación en línea de información privada en Internet para exponer públicamente y avergonzar a la persona objeto de la investigación (EWL, 2017).

La Directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres establece definiciones penales uniformes de las formas más comunes de ciberviolencia (intercambio no consentido de material íntimo o manipulado (incluidos los "deepfakes"), ciberacoso, ciberhostigamiento (incluidos el cyberflashing y el doxing) y ciberincitación a la violencia o al odio por razón de sexo). También exige a los Estados miembros que garanticen la retirada de determinados contenidos en línea tipificados como delito en la Directiva y la prestación de servicios especializados de apoyo a las víctimas de ciberdelitos. Las políticas nacionales suelen centrarse en proteger a los niños y jóvenes de la ciberviolencia, pasando por alto su dimensión de género (EIGE, 2022c). Rumanía es el único Estado miembro con leyes que definen específicamente la ciberviolencia. Varios Estados miembros (por ejemplo, EL, IT, CY y SI) han adoptado leyes que abordan tipos específicos de ciberviolencia (por ejemplo, ciberacoso, ciberhostigamiento y ciberacoso), mientras que otros Estados miembros abordan la ciberviolencia en las políticas de violencia doméstica (BG, CZ, DE, ES, IT, MT, PT y RO) (EIGE, 2022c).

Para apoyar a los Estados miembros en la lucha contra la ciberviolencia, en 2024, EIGE elaboró un

marco de medición, definiciones, indicadores y recomendaciones para la colaboración transfronteriza (EIGE, 2025b) y orientaciones para las plataformas digitales sobre la aplicación de políticas sensibles al género (EIGE, 2024r). Esta investigación muestra que las plataformas digitales se enfrentan a retos a la hora de abordar la ciberviolencia contra las mujeres y las niñas, entre otras cosas debido a la persistencia de la falta de reconocimiento de que la ciberviolencia traspasa plataformas y fronteras físicas, y la falta de formación y apoyo adecuados para los moderadores de contenidos humanos. En el lado positivo, la moderación automática puede mejorar la vigilancia de la ciberviolencia junto con los esfuerzos humanos, las redes sociales pueden proporcionar datos valiosos sobre los comportamientos de los autores y los incidentes de ciberviolencia, y métodos como el raspado de datos y la etnografía digital pueden ofrecer una visión profunda de la ciberviolencia contra las mujeres y las niñas.

2.4.2.5. a recogida de datos exhaustiva requiere definiciones armonizadas de la violencia contra las mujeres a escala de la UE



El **Convenio de Estambul** refuerza el marco jurídico internacional sobre la violencia contra las mujeres armonizando las normas mediante requisitos específicos. De este modo, se acuerdan definiciones, derechos y principios que mejoran los marcos de seguimiento y la recopilación de datos en todos los Estados miembros. Los países, independientemente de su adhesión, pueden utilizar la convención como referencia para mejorar sus marcos nacionales. Un enfoque unificado facilita la recopilación de datos y el seguimiento, esenciales para evaluar los avances y aplicar políticas eficaces.

Fuente: Meurens et al. (2020).

Las diferencias en las clasificaciones, las prácticas de registro y las definiciones crean importantes lagunas de datos, lo que limita las posibilidades de obtener una comprensión global de la prevalencia, las causas y las repercusiones de la violencia contra las mujeres. Además de definiciones normalizadas, es necesario que la recopilación de datos incluya variables críticas como la orientación sexual, el origen migratorio y la situación de discapacidad para comprender plenamente la violencia contra las mujeres en la intersección de estos factores (EIGE, 2023m; véase

también sección 2.9). La Directiva relativa a la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres exige mejorar la recogida de datos mediante encuestas y fuentes administrativas (artículo 44). El EIGE seguirá apoyando a los Estados miembros en la aplicación de estas disposiciones (para más información sobre la labor del EIGE en materia de recopilación de datos, véase [el anexo 6](#)).

La violencia psicológica y económica son aspectos significativos de la violencia contra las mujeres, reconocidos como parte de la violencia doméstica por la UE.

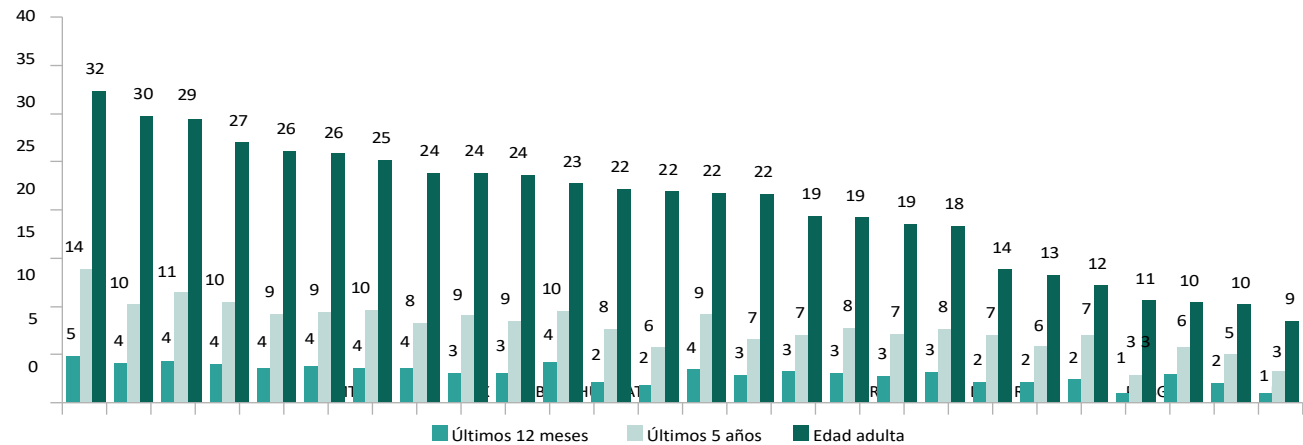
directiva para combatir la violencia contra las mujeres. La violencia psicológica, como el maltrato emocional, el control coercitivo, el acecho y el hostigamiento, está muy extendida en la UE y a menudo acompaña o precede a otras formas de violencia contra las mujeres (EIGE, 2022b). Por ejemplo, la encuesta de la UE sobre la violencia de género (ola de 2021) muestra que la violencia contra las mujeres perpetrada por la pareja de toda la vida es mayor (32 %) cuando se incluye la violencia psicológica (EIGE, 2024d).

La violencia psicológica y el control coercitivo están penalizados de alguna forma en todos los Estados miembros, normalmente en virtud de la legislación sobre violencia doméstica o de disposiciones generales. El EIGE (2022b) constató que esta tipificación puede tener limitaciones, ya que muchos delitos no se ajustan bien al comportamiento típico de estas formas de violencia. En 2021, sólo cinco Estados miembros tenían leyes específicas contra la violencia psicológica o el control coercitivo (DK, IE, ES, FR y HU). Bélgica cuenta con una definición legal de control coercitivo en su legislación sobre feminicidio (véase el recuadro 13).

La violencia económica afecta de manera desproporcionada a las mujeres con discapacidad, a las mujeres de origen inmigrante y a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas (EIGE, 2024e). Según la encuesta de la UE sobre la violencia de género ⁴², el 8 % de las mujeres (que han estado alguna vez en pareja) han experimentado que sus parejas (alguna vez) les prohíben trabajar o controlan las finanzas familiares y controlan excesivamente sus gastos. A pesar de ello, solo nueve Estados miembros (BE, BG, HR, LT, HU, MT, RO, SI y SK) lo han tipificado explícitamente como delito en su legislación sobre violencia doméstica (EIGE, 2023I).

El acoso es un problema importante para las mujeres de la UE (gráfico 19). El Convenio de Estambul lo define como "la conducta intencionada de amenazar repetidamente a otra persona, haciéndola temer por su seguridad" (artículo 34). El acoso puede extenderse a formas facilitadas por las TIC, como el ciberacoso (De Vido y Sosa, 2021).

Figura 19. Porcentaje de mujeres de 17 a 84 años que han sufrido acoso, por ocurrencia del último episodio y país (% , 2021-2024)



Nota: No se dispone de datos sobre Italia y la fiabilidad es baja para los "últimos 5 años" (NL, AT y PL) y para los "últimos 12 meses" (CZ, DE, IE, CY, LT, HU, NL, AT, PL, RO y SI); las cifras de la UE-27 son estimaciones.
Fuente: Recogida de datos para la encuesta de la UE sobre violencia de género (ola de 2021), coordinada por Eurostat, FRA y EIGE; Eurostat (gbv_st_occ).

⁽⁴²⁾Cálculos de Eurostat basados en la solicitud de EIGE; pueden consultarse más resultados de la encuesta en EIGE (2024d).

Aunque todos los Estados miembros tipifican como delito el acoso, las definiciones varían: algunas se centran en las acciones o la intención de los autores y otras exigen que las víctimas muestren cambios de comportamiento como consecuencia del acoso (EIGE, 2022b). Existe un debate en curso sobre si los impactos psicológicos como la angustia y el miedo deben ser elementos del acoso (Fissel et al., 2024; Logan y Walker, 2021). Algunos sostienen que el miedo es una característica central del acoso; permite diferenciarlo del acoso y está vinculado al mayor impacto experimentado por las víctimas (Chan y Sheridan, 2020; Logan y Walker, 2021). Sin embargo, a los críticos les preocupa que estas experiencias subjetivas sean difíciles de probar y puedan hacer que algunos casos o signos tempranos de acoso se pasen por alto si no causan miedo a las víctimas (Fissel et al., 2024; Van Der Aa, 2018).

2.4.2.6. Reforzar las respuestas a la mutilación genital femenina y mejorar las salvaguardias digitales contra la trata de seres humanos son cruciales para combatir eficazmente otras formas de violencia de género.

La UE ha reforzado su compromiso con la lucha contra la MGF a nivel mundial dándole prioridad en el plan de acción de la UE sobre derechos humanos y democracia y en el GAP III. En 2020, el Parlamento también adoptó una resolución en la que se esbozaba una estrategia de la UE para erradicar globalmente la MGF (Parlamento Europeo, 2020a). La Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres tipifica explícitamente como delito la MGF por primera vez en la legislación de la UE.

Todos los Estados miembros han tipificado como delito la MGF, pero las especificidades jurídicas varían. En 20 Estados miembros, la MGF se menciona explícitamente en derecho penal. En cambio, otros (BG, CZ, LV, HU, PL, SI y SK) utilizan la legislación penal general, que puede plantear problemas debido a la vaguedad de las definiciones (EIGE, 2022e). Sólo seis

Estados miembros (BE, DK, EL, FR, HU y PT) reconocen explícitamente el riesgo de MGF como motivo de asilo (EIGE, 2022e). A pesar de la escasez de datos, el EIGE estima que, entre 2011 y 2019, hasta 93 042 niñas de 13 Estados miembros estaban en riesgo de sufrir MGF (EIGE, 2022e)⁽⁴³⁾. El uso de la tecnología (por ejemplo foros transfronterizos en las redes sociales) ha dado resultados prometedores a la hora de superar los retos que plantea la colaboración con las comunidades afectadas para sensibilizar y abordar el carácter transfronterizo de la MGF (ACNUDH, 2024).

Los últimos datos de la UE muestran que la UE ha reforzado su lucha contra el trata de seres humanos (Comisión Europea, 2025). [En el recuadro 16](#) se exponen ejemplos de sensibilización sobre la trata de seres humanos y la explotación de las mujeres. De 2021 a 2022, el número de víctimas registradas aumentó casi un 21 % debido a una mejor detección de las víctimas. La mayoría de las víctimas durante este período fueron ciudadanos no pertenecientes a la UE (54 %) y mujeres y niñas (65 %), que en su mayoría eran víctimas de trata con fines de explotación sexual (92 % de los casos). A pesar de los avances, persisten retos como el bajo número de procesamientos y condenas, las dificultades para recabar pruebas y la trata en línea. Surgen nuevos retos, como las nuevas formas de explotación y la vinculación con organizaciones delictivas de alto nivel.

Box 16. Sensibilización sobre la trata de seres humanos y la explotación de las mujeres

- En 2022, **Estonia** lanzó la campaña *Mõtle õige peaga* ("Piensa con la cabeza adecuada") para combatir la explotación de las mujeres mediante la trata o el trabajo en la prostitución (Comisión Europea, 2023a).

⁽⁴³⁾ Los 13 Estados miembros analizados en los estudios del EIGE fueron Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Grecia, España, Francia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Austria, Portugal y Suecia. Estos resultados reflejan un escenario de alto riesgo. Un escenario de bajo riesgo sugiere que la migración y la aculturación han reducido la prevalencia de la MGF entre las migrantes de primera generación, y que el riesgo sigue presente pero disminuye entre las migrantes de segunda generación. Por el contrario, en un escenario de alto riesgo, la prevalencia de la MGF permanece inalterada tanto para los inmigrantes de primera como de segunda generación, sin verse afectada por la migración y la aculturación (EIGE, 2022e).

- En 2024, la Comisión Europea lanzó una campaña de sensibilización titulada "[Acabemos con seres la trata dehumanos. Rompe la cadena invisible](#)" para informar a los ciudadanos sobre la realidad de este delito y contribuir a poner fin a la trata de seres humanos.

El creciente uso de la tecnología y las plataformas en línea, que se aceleró durante la pandemia de COVID-19, también se ha observado en la trata de seres humanos, en la que los traficantes explotan las redes sociales, las aplicaciones de citas y los anuncios de empleo en línea para captar víctimas (Consejo de Europa, 2022b). Las estrategias de captación incluyen la técnica del "lover boy", que recientemente se dirigió a refugiadas ucranianas en Tinder (Townsend, 2022). El volumen de datos en línea, las comunicaciones cifradas y los limitados conocimientos técnicos de las fuerzas de seguridad dificultan la investigación de estos delitos (Consejo de Europa, 2022b).

2.5. Mujeres y conflictos armados (área E)

En el marco del BPfA, los Estados miembros se han comprometido a alcanzar siete objetivos estratégicos para abordar los retos a los que se enfrentan las mujeres en los conflictos armados: aumentar el papel de la mujer en la resolución de conflictos, proteger a las mujeres en las zonas de conflicto, reducir el gasto militar, promover la resolución no violenta de conflictos, hacer frente a las violaciones de los derechos humanos, apoyar los esfuerzos de consolidación de la paz y proporcionar ayuda a las mujeres refugiadas y otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional.

Para ayudar a supervisar los avances en el área E, se acordaron cuatro indicadores de la UE. Se trata de la formación en igualdad de género del personal diplomático, civil y militar de defensa; la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos; la asignación de recursos para la igualdad de género en los países afectados por conflictos; y la situación de las mujeres migrantes y solicitantes de asilo procedentes de zonas afectadas por conflictos. Sin embargo, estos indicadores están sujetos a retos persistentes en la recopilación de datos, lo que dificulta la evaluación efectiva de los avances, entre otras limitaciones (EIGE, 2020c).

Alineación del área E (mujeres y conflictos armados) con los ODS

- 5.2** Eliminar la violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado
- 5.c** Políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género igualdad y capacitación de todas las mujeres y niñas
- 16.1** Reducir todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad relacionadas con ella en todo el mundo
- 16.7** Toma de decisiones responsable, inclusiva, participativa y representativa a todos los niveles



Para la revisión de la BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área E incluyen:



Reconocer la seguridad específica de cada sexo retos en el contexto de la digitalización y el cambio climático



Mejorar la representación femenina en los sectores de seguridad y defensa



Adoptar una perspectiva que tenga en cuenta las cuestiones de género en el seno de la estrategias de seguridad y acción humanitaria

Estas prioridades temáticas aportan una perspectiva de género e interseccional a los debates sobre las nuevas amenazas a la seguridad, como el terrorismo, la ciberseguridad y el cambio climático. Hacen hincapié en el papel vital de las mujeres en la consolidación de la paz y la resolución de conflictos en la UE y fuera de ella, y reclaman políticas de seguridad sensibles al género que valoren las experiencias de las mujeres y reduzcan el impacto de los conflictos en función del género.

2.5.1. Evolución de las políticas de la UE

En 2018, la UE adoptó sus primeras **conclusiones del Consejo sobre la SMP**, estableciendo el **enfoque estratégico de la UE sobre la SMP** (Consejo de la Unión Europea, 2018). Este enfoque se basa en los principios de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, una resolución histórica que aborda el impacto desproporcionado de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas y pide una mayor participación de estas en los esfuerzos de paz y seguridad (Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, 2000).

A raíz de esto, en julio de 2019, el Consejo de la Unión Europea adoptó el **plan de acción de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad para 2019-2024** (Consejo de la Unión Europea, 2019). Este puso en marcha las conclusiones del Consejo de 2018 centrándose en seis objetivos: participación, integración de la perspectiva de género, predicar con el ejemplo, prevención, protección y socorro, y recuperación. También iba acompañado de un plan de logros detallado. La incorporación de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad como prioridad temática en el marco **del GAP** III ha ampliado el alcance de los esfuerzos en materia de igualdad de género en las acciones exteriores. Los Estados miembros que se ocupan de las mujeres, la paz y la seguridad se han concentrado principalmente en

ayudar a los países socios reforzando las organizaciones de la sociedad civil, combatiendo la violencia sexual y de género y promoviendo la participación y el liderazgo de las mujeres en las iniciativas de consolidación de la paz (Comisión Europea y Servicio Europeo de Acción Exterior, 2023). **En las conclusiones del Consejo de 2022 sobre la prevención de la violencia contra la mujer** se hizo hincapié en la necesidad de redoblar los esfuerzos en todos los Estados miembros (Consejo de la Unión Europea, 2022). En 2024, todos los Estados miembros, excepto Hungría, habían adoptado en algún momento un **plan de acción nacional sobre las mujeres, la paz y la seguridad**, aunque ahora algunos deben renovarlo (WILPF, s.f.).

Para reforzar aún más estos compromisos, en octubre de 2020, el Parlamento Europeo adoptó una **resolución sobre la igualdad de género en la política exterior y de seguridad de la UE** (Parlamento Europeo, 2020). Esta resolución insta a la UE y a los Estados miembros a seguir mejorando los derechos de las mujeres y las niñas a través de las acciones exteriores y de seguridad de la UE y a adoptar un enfoque feminista de la política exterior y de seguridad. En abril de 2024, Alemania, España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Eslovenia han introducido formalmente dicha política exterior feminista. En 2014, Suecia adoptó la primera política exterior feminista del mundo, pero la abandonó en 2022 (Human Rights Watch, 2022b; ONU Mujeres, 2023a).

Para seguir abordando las disparidades de género en las políticas de seguridad, el SEAE puso en marcha en diciembre de 2021 la estrategia y el plan de acción para aumentar la participación de las mujeres en las misiones civiles de política común de seguridad y defensa para 2021-2024 (SEAE, 2021). Su objetivo era que las mujeres representaran al menos el 40 % del personal internacional para

2024. Para lograr este objetivo, la estrategia se centró en promover la igualdad en la contratación, la retención y el crecimiento profesional; garantizar un lugar de trabajo inclusivo y libre de acoso; implicar al liderazgo para impulsar el cambio; y reforzar la comunicación estratégica.

A pesar de los avances, la perspectiva de género sigue estando insuficientemente integrada en las estrategias de lucha contra el extremismo violento, la radicalización y el terrorismo, a pesar de que las investigaciones destacan su importancia fundamental (DCAF et al., 2020; OSCE, 2022). Por ejemplo, la **agenda antiterrorista 2020** no incluye una perspectiva de género (Comisión Europea, 2020e).

La agenda de seguridad de la UE también aborda los retos que plantea el cambio climático. En 2023, la Comisión Europea y la Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad publicaron una **comunicación conjunta en la que se esbozaba la estrategia de la UE para hacer frente al creciente impacto del cambio climático y la degradación medioambiental en la paz, la seguridad y la defensa** (Comisión Europea y Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, 2023). El documento aboga por un enfoque de la seguridad relacionada con el clima centrado en el género, señalando los efectos desproporcionados del cambio climático sobre las mujeres y las comunidades en condiciones desfavorecidas. Los críticos sostienen que las desigualdades de género siguen considerándose una preocupación secundaria en la política climática exterior de la UE, lo que refuerza el estereotipo de que las mujeres del Sur Global son vulnerables (Allwood, 2021). Esto puede conducir a una minimización de los impactos que experimentan, de la naturaleza transfronteriza del cambio climático y de las

retos a los que se enfrentan los distintos grupos (Allwood, 2021).

2.5.2 Principales retos y tendencias

2.5.2.1 El nuevo paradigma de seguridad requiere un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género para abordar las repercusiones del crecimiento del ciberespacio y del cambio climático sobre la igualdad de género.

Las nuevas amenazas a la seguridad ponen de relieve la necesidad de enfoques innovadores que incluyan una perspectiva de género en respuesta al complejo y dinámico panorama mundial. Por ejemplo, es esencial abordar el género en la ciberseguridad debido a los riesgos únicos a los que se enfrentan las mujeres en línea, como el acoso, la vigilancia, el doxing, el ciberacoso, la desinformación y el intercambio no autorizado de imágenes íntimas (Hofstetter y Pourmalek, 2023). Las tecnologías avanzadas, incluida la IA y los dispositivos inteligentes, introducen nuevas ciberamenazas y formas de violencia de pareja específicas de género (Slupska, 2019). La infrarrepresentación de las mujeres en la mano de obra de la ciberseguridad, de solo el 7 % en Europa en 2020, también es un factor que limita la diversidad de perspectivas necesarias para soluciones integrales: (Comisión Europea, DG de Redes de Comunicaciones, Contenidos y Tecnología, 2021). Como resultado, las tecnologías digitales corren el riesgo de reforzar los prejuicios de género y las estructuras opresivas existentes, lo que conduce a una mayor inseguridad e inestabilidad.



El cambiante paradigma de la seguridad exige adaptarse a diversas amenazas y avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, las armas autónomas y las tecnologías cuánticas. Los cambios geopolíticos, las amenazas híbridas y las presiones sociales exigen nuevos marcos jurídicos y cooperación. Las innovaciones emergentes, como el "metaverso", ofrecen oportunidades pero también plantean retos, como el posible uso de la IA y las biotecnologías en la guerra híbrida.

Fuente: Comisión Europea (2023c).

El extremismo violento es otra amenaza creciente, exacerbada por los espacios digitales que amplifican las narrativas de género. La misoginia violenta, a menudo arraigada en creencias sobre la supremacía del hombre (DeCook y Kelly, 2021), está vinculada tanto a la violencia contra las mujeres como al extremismo violento. Se ha observado que los autores de actos de violencia contra las mujeres apoyan especialmente el extremismo, y muchos de ellos tienen antecedentes de extremismo violento, radicalización y terrorismo, además de cometer actos de violencia contra las mujeres (OSCE, 2022). Las plataformas digitales conectan cada vez más la retórica contra el género con la radicalización, alimentando la violencia tanto en línea como fuera de ella (Hofstetter y Pourmalek, 2023).

El extremismo en línea y las amenazas híbridas tienen mucho que ver con el género, con contenidos y mensajes que a menudo refuerzan los estereotipos de género y se dirigen a públicos específicos de género (Scheuble y Oezmen, 2022). Por ejemplo, grupos de extrema derecha han utilizado el hiyab en campañas de desinformación para incitar sentimientos antiinmigrantes bajo el pretexto de defender los derechos de la mujer (Freedman et al., 2021). Estas tácticas suelen consistir en crear historias falsas (por ejemplo, sobre violencia sexual) específicamente para dividir a las comunidades (Freedman et al., 2021).

Abordar el nexo entre el cambio climático y la seguridad también es crucial para evitar que aumenten las desigualdades de género. Aunque faltan datos exhaustivos de la UE, es probable que los Estados miembros se enfrenten a algunas tendencias negativas. Por ejemplo, las mujeres suelen sufrir violencia de género durante los desplazamientos relacionados con el cambio climático, al tiempo que se enfrentan a una seguridad inadecuada y a la falta de privacidad y estabilidad (Moumita y Desai, 2021).

2.5.2.2. La representación femenina en los sectores de seguridad y defensa ha mejorado en la UE y en la mayoría de los Estados miembros, pero los avances son lentos

La BPfA subraya la importancia de la participación plena y equitativa de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos. A escala de la UE, se observan avances en la representación de las mujeres en las instituciones y agencias que se ocupan de cuestiones de seguridad (EIGE, 2023i). La Comisión Europea ha logrado la paridad general entre hombres y mujeres en los altos cargos relacionados con la seguridad y la defensa, aunque los avances han sido desiguales en las distintas direcciones. Por ejemplo, a principios de 2025, los puestos directivos de la Dirección General de Industria de Defensa y Espacio de la Comisión Europea estaban ocupados en su totalidad por hombres (Figura 20). A pesar de los avances, las disparidades de género siguen siendo elevadas en las comisiones de seguridad y defensa del Parlamento Europeo, y las mujeres también están muy infrarrepresentadas en los altos cargos ejecutivos de las agencias de la UE especializadas en seguridad. Los datos de febrero de 2025 mostraban, por ejemplo, que, mientras que la Comisión de Seguridad y Defensa del Parlamento Europeo tiene una mujer como presidenta, sus cuatro vicepresidentes son hombres (gráfico 20). Del mismo modo, en la Agencia Europea de Defensa, tanto el Jefe como el Director Ejecutivo son hombres y sólo dos de los seis miembros (17 %) del equipo directivo son mujeres.

A nivel nacional, los avances en el nombramiento de mujeres como ministras de Defensa en los Estados miembros han sido lentos. En 2023, solo siete mujeres ocupaban este puesto crucial (BE, CZ, ES, LV, NL, AT y PT) (EIGE, 2023i). Las mujeres también ocupan solo 6 de los 25 altos cargos ministeriales que supervisan la migración y el control fronterizo en la UE, frente a ocho en 2019 (EIGE, 2023i)⁽⁴⁴⁾.

Este cambio mínimo pone de relieve la persistente influencia de las normas y estereotipos de género en la asignación de funciones ministeriales de alto nivel.

⁽⁴⁴⁾ EIGE, [Base de datos de estadísticas de género](#) (microdatos inéditos). Esto excluye a Bélgica y Portugal, que no tienen ningún ministro en el gabinete que se ocupe específicamente de la migración y el control de fronteras. En su lugar, estas responsabilidades recaen en ministros subalternos.

Figura 20. Representación de las mujeres en las instituciones y agencias de la UE que se ocupan de cuestiones de seguridad, 2025

Parlamento Europeo	Comisión Europea	Agencias de la UE
• La Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior está presidida por un hombre, y dos de los cuatro vicepresidentes son mujeres. Las mujeres constituyen el 49 % de sus 75 miembros. • La Comisión de Asuntos Exteriores también está presidida por un hombre, y sólo hay una mujer entre sus cuatro vicepresidentes. Las mujeres sólo representan el 18% de su 79 miembros. • La Comisión de Seguridad y Defensa tiene una Presidenta y los cuatro Vicepresidentes son hombres, pero sólo el 23% de sus 43 miembros son mujeres.	• La dirección de la DG de Migración e Interior incluye a un hombre como Comisario, y el Director General en funciones es una mujer (también es Directora Adjunta), siendo los otros dos Directores Adjuntos hombres. • En cambio, la DG de Industria de Defensa y Espacio está dirigida por hombres, tanto en el cargo de Comisario como en el de Director General. • El Coordinador de la UE para la lucha contra la trata de seres humanos es actualmente una mujer.	• En la Agencia Europea de Defensa, tanto el Jefe como el Director General son hombres, y sólo dos de los seis miembros (17 %) del equipo directivo son mujeres. • El Director Ejecutivo de la Agencia de Ciberseguridad de la Unión Europea es un hombre. • En la Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas (Frontex), el Director Ejecutivo es un hombre y uno de los tres Directores Ejecutivos Adjuntos es una mujer. • La Agencia de Cooperación Policial de la Unión Europea (Europol) está dirigida por una mujer, mientras que los tres directores adjuntos son hombres.

Fuente: Presentación del EIGE de datos procedentes de fuentes públicas (febrero de 2025).

En los Estados miembros que son miembros de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) o socios de la OTAN, los datos más recientes disponibles de 2021 muestran que las mujeres constituían sólo el 11 % de las fuerzas armadas nacionales.

Desde 2014, la mayoría de los Estados miembros han registrado un aumento lento pero constante de la participación de las mujeres en las fuerzas armadas nacionales ([gráfico 21](#) y [recuadro 17](#)), salvo ligeros descensos en Estonia y Letonia.

Figura 21. Proporción de mujeres como miembros a tiempo completo de las fuerzas armadas nacionales (%; UE, 2014 y 2021)



Nota: Irlanda y Austria son naciones asociadas a la OTAN; Finlandia lo fue hasta su ingreso en la OTAN en 2023. Los últimos datos disponibles para Dinamarca, Irlanda, Países Bajos, Polonia y Rumanía son de 2020. Los datos de Malta no están disponibles. Chipre no es miembro ni socio de la OTAN.

Fuente: Resúmenes de los informes nacionales de los países miembros y socios de la OTAN de 2014 y 2021.

Las mujeres y las personas LGTBIQ siguen sufriendo discriminación, acoso y violencia por motivos de género.

por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que impidan su plena igualdad.

participación en las fuerzas armadas de la UE (Euromil, 2024). La desinformación sexista margina a las mujeres y mantiene las estructuras de poder dominadas por los hombres al reforzar las narrativas perjudiciales (Prudhoe et al., 2024). Además, existen problemas estructurales y logísticos, como instalaciones inadecuadas, inadecuadas

guarderías y uniformes mal adaptados (Atkins, 2018; Strand et al., 2022). Combinado con un acceso insuficiente a la formación, la ausencia de oportunidades de tutoría y un trato desigual (Siplane, 2017), esto da lugar a que las mujeres estén infrarrepresentadas en el sector militar, especialmente en los niveles superiores.

B ox 17. Las mujeres en el servicio militar obligatorio en la UE

En 2017, **Suecia** se convirtió en el primer país de la UE en adoptar **un servicio militar obligatorio neutro en cuanto al género**, exigiendo tanto a mujeres como a hombres que presten servicio (Persson y Sundevall, 2019). Esto ha provocado un aumento anual del número de mujeres que se alistan en el ejército (Fuerzas Armadas Suecas, 2020). En 2023, las mujeres representaban el 24 % del total del personal empleado en las Fuerzas Armadas suecas (Fuerzas Armadas suecas, 2024). Sin embargo, el progreso ha sido desigual, con más mujeres alistándose en la marina y la fuerza aérea que en el ejército (Fuerzas Armadas Suecas, 2020; Universidad de Defensa Sueca, 2023).

En marzo de 2024, **Dinamarca** presentó un proyecto de ley para incluir a las mujeres en el servicio militar obligatorio, aunque los debates siguen en curso (Euractiv, 2024). Otros Estados miembros, como **Estonia, Lituania y Finlandia**, permiten a las mujeres solicitar voluntariamente el servicio militar, lo que constituye un enfoque común en la mayoría de los Estados miembros (Persson y Sundevall, 2019).

2.5.2.3. Las misiones humanitarias y civiles de la UE han avanzado considerablemente en la institucionalización de la igualdad de género, pero es necesario redoblar esfuerzos

Para integrar la perspectiva de género en la seguridad y la defensa comunes de la UE, es esencial nombrar asesores en cuestiones de género e impartir formación periódica al respecto. De 2015 a 2020, se produjo un notable aumento de los puestos de asesores de género en las misiones civiles (SEAE, 2022). La adopción de redes internas de puntos focales de género se ha reforzado considerablemente, pasando de solo dos misiones que contaban con dichas redes en 2015 a 9 de 12 misiones que las tienen en 2020 (SEAE, 2022). Sin embargo, estas funciones a menudo carecen de los recursos adecuados, y dotarlas de personal en las misiones militares sigue siendo un reto (SEAE, 2022). En diciembre de 2020, las mujeres constituían

El 29 % de todo el personal de las misiones civiles comunes de seguridad y defensa, y el 24 % del personal internacional eran mujeres (SEAE, 2021). Entre el personal internacional, las mujeres representaban el 26 % del personal contratado y el 23 % del personal en comisión de servicio, con un número de mujeres

en comisión de servicio por los Estados miembros disminuyen desde 2015. Esto pone de relieve la necesidad de redoblar los esfuerzos para promover la igualdad de género en las misiones comunes de seguridad y defensa.

La mayoría de las misiones comunes de seguridad y defensa incluyen ahora también los derechos humanos y los aspectos de género en su formación inicial obligatoria, y se han introducido nuevos cursos de formación especializada sobre temas como la violencia de género y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (SEAE, 2022). Sin embargo, no todas las categorías de personal reciben suficiente formación relacionada con el género, y las responsabilidades de formación están fragmentadas entre los Estados miembros (SEAE, 2022). Según la Comisión, en 2021, el 96 % de todas las iniciativas financiadas por la Dirección General de Protección Civil Europea y Operaciones de Ayuda Humanitaria integraban efectivamente consideraciones de género y edad (Dirección General de Protección Civil Europea y Operaciones de Ayuda Humanitaria, 2023). La financiación asignada a la lucha contra la violencia de género en el marco de las políticas humanitarias de la UE también ha aumentado significativamente (DG Protección Civil Europea y Operaciones de Ayuda Humanitaria, 2023). A pesar de estos avances, la investigación muestra que muchos proyectos que afirman

para integrar las consideraciones de igualdad de género no cumplen los criterios mínimos recomendados por la OCDE, ya que muchos proyectos no evalúan ni abordan las consecuencias imprevistas, incluida la violencia de género (Grabowski y Essick, 2020).

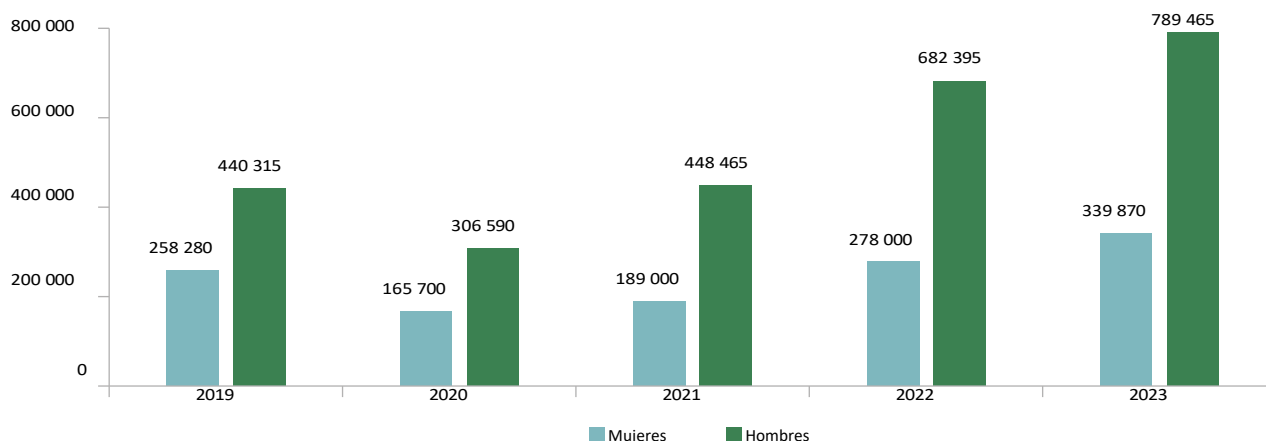
2.5.2.4. Responder a los retos específicos de género a los que se enfrentan las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo es clave

Entre 2019 y 2023, las solicitudes de asilo en la UE aumentaron de forma constante, excepto por un breve descenso en 2020, probablemente debido a la pandemia de COVID-19 (Figura 22). Los datos más recientes

muestran que, en 2024, se produjo un ligero descenso anual de las solicitudes de asilo en la UE.

En 2023, las mujeres representaban el 30 % de los solicitantes de asilo a escala de la UE, lo que supone un descenso con respecto al 37 % de 2019. Esta reducción refleja los obstáculos de género que dificultan la capacidad de las mujeres para llegar a la UE y solicitar asilo (Freedman et al., 2023). En los países de origen, las mujeres experimentan mayores barreras económicas, como una menor capacidad para generar ingresos, pero también barreras relacionadas con prácticas patriarcales que dificultan su autonomía para migrar (OIT, 2021b; Schiele, 2024). Las investigaciones demuestran que cuanto mayor es la desigualdad de género en un país, menor es el número relativo de mujeres solicitantes de asilo (Schiele, 2024).

Figura 22. Número total de solicitudes de asilo, por sexo (UE, 2019-2023)



Fuente: Eurostat, estadísticas de asilo (migr_asyappctza).

Las mujeres de raza procedentes de África, Oriente Medio y el sur de Asia también sufren a menudo discriminación y violencia en los controles fronterizos y a su llegada a los países de acogida de la UE (Amnistía Internacional, 2022b; Human Rights Watch, 2022c).

Los regímenes fronterizos y migratorios cada vez más restrictivos de los Estados miembros han creado riesgos adicionales para las mujeres refugiadas. Por ejemplo, las políticas que externalizan el asilo (trasladando la tramitación de las solicitudes de asilo a

otras regiones) puede aumentar el riesgo de violencia de género (Freedman, 2024). Bloquear la entrada o devolver a los solicitantes de asilo a su punto de partida puede exponer a las mujeres refugiadas a la detención y a graves actos de violencia en sus países de origen. Las mujeres y niñas migrantes que han sufrido violencia sexual y de género requieren un apoyo adaptado por parte de las autoridades locales para atender sus necesidades específicas y garantizar su seguridad (el recuadro 18 ofrece un ejemplo).

B ox 18. Apoyo a las mujeres y niñas inmigrantes víctimas de violencia sexual y de género

El [proyecto Equality](#), financiado por el programa de derechos, igualdad y ciudadanía de la UE, ayuda a las autoridades locales a apoyar y proteger a los inmigrantes en situación de riesgo o que han sobrevivido a la violencia sexual y de género. En el marco de este proyecto, la ONG Femmes en détresse ASBL de **Luxemburgo** ha elaborado una caja de herramientas para ofrecer apoyo personalizado a las mujeres y niñas migrantes que han sufrido violencia sexual y de género. Esta caja de herramientas está destinada a profesionales de primera línea y a profesionales que trabajan con comunidades de inmigrantes, especialmente mujeres y niñas, en funciones médicas, psicosociales, jurídicas, administrativas o de asistencia general.

El Instituto **Belga** para la Igualdad de Mujeres y Hombres, junto con organizaciones de migrantes y refugiados ucranianos, elaboró [un conjunto de herramientas prácticas](#) titulado *Reconocimiento, detección y derivación de los signos de violencia sexual en los refugiados (ucranianos)*. La herramienta está dirigida a profesionales y ofrece consejos prácticos para ayudar a las víctimas de violencia sexual y referencias a otros proyectos de ayuda a refugiados en riesgo de violencia sexual.

Desde el inicio de la guerra de agresión rusa contra Ucrania, se ha producido una importante afluencia de refugiados ucranianos a la UE, principalmente mujeres y niños (ONU Mujeres y CARE Internacional, 2022). En respuesta, la UE puso en vigor la DPT para ofrecer protección inmediata y colectiva. En 2022, el 83 % de los estatutos de protección temporal se concedieron a mujeres ucranianas, frente al 17 % que se concedió a hombres ucranianos. En 2023, las mujeres (76 %) siguen superando en número a los hombres (24 %). Con algunas excepciones, los hombres ucranianos de 18-60 años no pueden salir del país. La TPD está actualmente en vigor hasta marzo de 2026. La incertidumbre de las prórrogas temporales complica las oportunidades de los refugiados para labrarse un futuro sostenible, por ejemplo en el empleo y la educación (Picum, 2024).

A pesar del apoyo vital prestado por la DPT, los informes indican que las mujeres y las niñas ucranianas siguen siendo muy vulnerables a la explotación y los abusos sexuales y a menudo tienen dificultades para acceder a los servicios de salud sexual y reproductiva (EIGE, 2024o; véase también [la sección 2.3.2.10](#)). Los mecanismos de derivación de las víctimas de violencia sexual relacionada con los conflictos en la UE son actualmente incoherentes, y muchos Estados miembros carecen de directrices nacionales y de formación especializada para atender adecuadamente las necesidades de estas víctimas (EIGE, 2024o). Las mujeres romaníes y LGBTQI refugiadas procedentes de Ucrania se enfrentan a obstáculos adicionales, como la falta de documentación legal, la discriminación y la persecución basadas en sus

etnia, identidad de género u orientación sexual (NGO Working Group on Women, Peace and Security, 2022). Los retos a los que se enfrentan los refugiados ucranianos ponen de relieve la necesidad urgente de seguir esforzándose por aplicar medidas de protección que tengan en cuenta la perspectiva de género en las políticas de refugiados de la UE, garantizando que las mujeres y los hombres de todos los países de origen reciban el apoyo adecuado.

2.6. La mujer y la economía (área F)

En el marco del PABA, los Estados miembros se han comprometido a promover la igualdad de género en la economía. El área F pretende promover los derechos económicos y la independencia de las mujeres facilitando su acceso igualitario a los recursos, el empleo, los mercados, las finanzas y el comercio, al tiempo que promueve unas condiciones de trabajo adecuadas. Además, pretende reconocer el trabajo de cuidados no remunerado, reclamando responsabilidades de cuidados compartidas y la prestación de servicios sociales.

Los indicadores oficialmente acordados por la UE para supervisar los avances en este ámbito incluyen la representación de mujeres y hombres en ocupaciones dentro de las STEM y el ámbito de la educación, la sanidad y el bienestar; las tasas de autoempleo y de empleo a tiempo completo y parcial; y la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Aunque estos indicadores ponen de relieve los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral,

no abordan las causas y dinámicas subyacentes, como la discriminación en la contratación

y el reparto desigual del trabajo de cuidados no remunerado.

Alineación del área F (mujeres y economía) con los ODS

- 5.4** Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el seno de la familia.
- 5.b** Utilizar la tecnología para promover la autonomía de la mujer
- 8.3** Promover políticas que apoyen la creación de empleo digno, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, en particular mediante el acceso a los servicios financieros.
- 8.8** Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros, en particular para las trabajadoras migrantes y las que tienen empleos precarios
- 10.4** Adoptar políticas fiscales, salariales y de protección social que logren una mayor igualdad



Para la revisión de la BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área F incluyen:



Abordar las diferencias de género en el empleo y las responsabilidades de los cuidadores



Abordar los efectos de género de COVID-19 en la digitalización del trabajo



Fomentar la independencia financiera y el espíritu empresarial de las mujeres



Analizar la participación de las mujeres en los empleos de las transiciones digital y ecológica

Este enfoque temático pone de relieve la importancia crítica de aumentar las oportunidades económicas y la independencia de las mujeres para lograr la igualdad de género en el contexto de múltiples crisis y de un cambio tecnológico acelerado. La pandemia del COVID-19, la guerra de agresión rusa contra Ucrania y las consiguientes recesiones económicas han afectado enormemente a la participación de la mujer en el mercado laboral. Estas perturbaciones hacen imperativo integrar la igualdad de género en las transiciones digital y ecológica, garantizando que tanto las mujeres como los hombres se beneficien de estos cambios.

2.6.1. Evolución de las políticas de la UE

Desde 2018, la UE ha dado pasos significativos para fomentar la inclusión social promoviendo la igualdad de género en el mercado laboral. Medidas

se han adoptado para combatir los efectos de las crisis, acabar con la brecha asistencial de género, garantizar unas condiciones de trabajo dignas, reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y lograr la igualdad de participación en los distintos sectores de la economía, incluidos los de la transición digital. [La sección 2.1.2.6](#) repasa algunos de estos avances.

Sin embargo, son necesarias nuevas medidas para garantizar una participación plena e igualitaria en el mercado laboral. Para avanzar hacia los objetivos del **plan de acción EPSR** es crucial abordar la distribución desigual del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres y promover políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Entre los ejemplos de medidas que abordan la brecha de género en el ámbito de los cuidados cabe citar **la Estrategia Europea de Cuidados**, cuyo objetivo es ayudar a los Estados miembros a garantizar unos servicios de cuidados de calidad, asequibles y accesibles a través de una serie de acciones a escala de la UE, con especial atención a los siguientes aspectos

centrarse en el personal de cuidados de larga duración (Comisión Europea, 2022d). La estrategia se apoya en dos **recomendaciones del Consejo sobre el acceso a unos cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad y a la AEPI. La Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar** también pretende mejorar el acceso de las familias a permisos y acuerdos laborales flexibles para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y un reparto más equitativo de las tareas de cuidado no remuneradas. Sin embargo, permite a los Estados miembros

condicionar los derechos y prestaciones a una duración mínima de trabajo, con lo que se corre el riesgo de excluir a un número creciente de trabajadores con empleos inestables y atípicos.

Desde 2019, se han adoptado cuatro directivas clave para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, incluidas la flexibilidad y la seguridad para los trabajadores de la economía digital ([Figura 23](#)).

Figura 23. Panorama de las nuevas directivas que promueven la igualdad de género en el mercado laboral

Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles (2019)	Aborda la insuficiente protección de los trabajadores con empleos más precarios, en los que las mujeres están sobrerrepresentadas
Directiva sobre el salario mínimo adecuado (2022)	Exige a los Estados miembros que fijen unos niveles salariales mínimos adecuados. Esto beneficia a las mujeres, que están sobrerrepresentadas en los sectores peor pagados y se ven más afectadas por los bajos salarios.
Directiva sobre transparencia salarial (2023)	Su objetivo es luchar contra la discriminación salarial entre mujeres y hombres y contribuir a reducir las diferencias entre ambos sexos mediante disposiciones vinculantes.
Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo sobre plataformas (2024)	Pretende garantizar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el trabajo en plataformas, pero no aborda suficientemente las desigualdades de género y étnicas, ya que muchos trabajadores de plataformas son mujeres e inmigrantes

Fuente: Resumen de los autores, basado en la Directiva (UE) 2019/1152, la Directiva (UE) 2022/2041, la Directiva (UE) 2023/970 y la Directiva 2024/2831.

En el ámbito de las tecnologías emergentes, la **IA**

La ley aborda la igualdad de género y la no discriminación identificando los sistemas de alto riesgo que podrían perpetuar las pautas de discriminación contra las mujeres (Lütz, 2022) (véase más información en la sección 2.10). Por último, también se han promulgado políticas destinadas a lograr la igualdad de participación en diversos sectores económicos. Por ejemplo, la **nueva agenda europea de innovación** apoya a las mujeres innovadoras a través de programas de emprendimiento y liderazgo. Además, la **Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social** promueve la igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre los interlocutores sociales.

2.6.2. Principales retos y tendencias

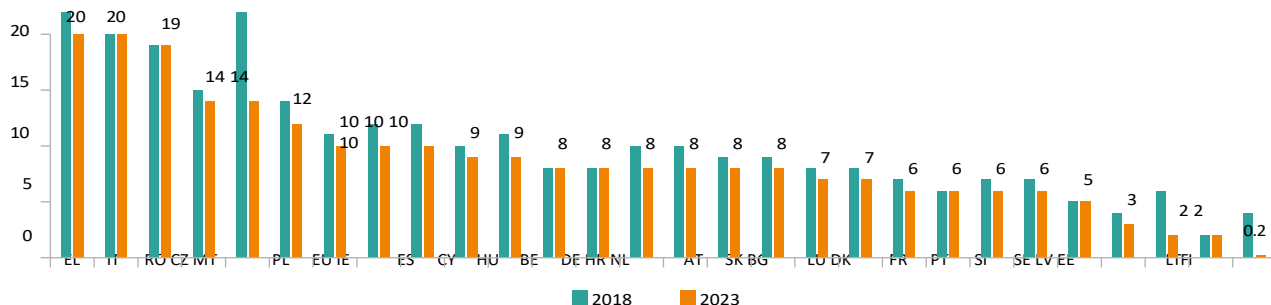
2.6.2.1. La participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral ha resistido a las crisis, pero aún son necesarias medidas significativas para alcanzar el objetivo de la UE para 2030.

La participación en el mercado laboral en toda la UE ha mostrado resistencia frente a las crisis recientes, manteniéndose o incluso aumentando los niveles de empleo tanto entre las mujeres como entre los hombres. Desde 2018, las tasas de participación han aumentado, incluso en medio de desafíos como la pandemia de COVID-19, la guerra de agresión rusa contra Ucrania, la elevada inflación y las desaceleraciones económicas (Comisión Europea, 2023g).

A pesar de estos avances, persisten las desigualdades de género en la participación en el mercado laboral. En 2023, mientras que el 80 % de los hombres de entre 20 y 64 años estaban empleados,

sólo el 70% de las mujeres del mismo grupo de edad estaban en activo, lo que revela la persistencia de una brecha laboral entre hombres y mujeres (Figura 24).

Figura 24. Brecha de género en el empleo, por país (pp, UE, 2018 y 2023)



Nota: Cálculos propios de los autores, basados en la diferencia entre las tasas de empleo de mujeres y hombres de 20 a 64 años. Hubo una interrupción en la serie temporal para Italia en 2018 y para Dinamarca y Croacia en 2023.
Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE (lfsi_emp_a).

Tener hijos amplía la brecha laboral de forma más significativa para las mujeres que para los hombres, y esta disparidad persiste en todos los niveles educativos y en las distintas categorías de ciudadanía (Figura 25). Esto subraya la importancia de adoptar una perspectiva interseccional (recuadro 19), ya que el género interactúa con otros factores -como la educación, la etnia y la condición de inmigrante- creando fuertes desigualdades en el mercado laboral y fuera de él.

Durante la pandemia, el empleo femenino se vio afectado de forma desproporcionada, siendo las mujeres más jóvenes y las que trabajaban en sectores mal pagados las que experimentaron las pérdidas de empleo más significativas.

Aunque los hombres también sufrieron pérdidas de empleo, los sectores más afectados por la pandemia, como la hostelería y el comercio minorista, empleaban a una mayor proporción de mujeres (EIGE, 2022I).

Cuadro 19. Lucha contra las desigualdades de género y raciales mediante el apoyo específico a las mujeres romaníes

La estrategia **checa** para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2021-2030 identifica la situación de las mujeres gitanas como una prioridad transversal. Incluye medidas para mejorar las oportunidades de empleo, como la realización de investigaciones sobre las mujeres gitanas económicamente inactivas y la creación de programas de apoyo al empleo más eficaces, en particular para las mujeres gitanas. Además, el Consejo Gubernamental para la Igualdad de Género creó en 2021 el Grupo de Trabajo sobre Cuestiones de las Mujeres Gitanas para garantizar la coordinación de los objetivos y las medidas relacionados con la igualdad de género entre los gitanos, como se indica en la estrategia para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2021-2030 y la estrategia para la igualdad de género para 2021- 2030 (Oficina del Gobierno de la República Checa, 2021).

Figura 25. Brecha de género en el empleo por número de hijos, nacionalidad, edad y nivel educativo (pp, UE, 2018 y 2023)

Nota: Se ha producido una interrupción en las series temporales de la EPA de la UE. El grupo de edad en la categoría "educación" es de 15 a 64 años, en la categoría "ciudadanía" es de 15 a 64 años y en la categoría "número de hijos" es de 18 a 64 años. El nivel de estudios incluye a las personas que han completado el nivel CINE 0-2 (bajo), los niveles CINE 3 o 4 (medio) o los niveles CINE 5-8 (alto). Cambios en la brecha: los cambios positivos son los que han disminuido desde 2018 (en verde), con un cambio en la brecha de género de ≥ -1 ; los cambios negativos son los que han aumentado desde 2018 (en rojo), con un cambio en la brecha de género de ≥ 1 ; y ningún cambio desde 2018 (en amarillo) equivale a un aumento/disminución de la brecha de género entre -1 y 1 pp.

Fuente: Eurostat, EPA de la UE (lfsa_ergaed, lfst_hheredch, lfsa_ergan).

En 2021, la participación de las mujeres en el mercado laboral superó los niveles previos a la pandemia de 2019 (Comisión Europea, 2023a). Entre 2021 y 2023, la tasa de empleo de las mujeres de 20 a 64 años aumentó 3 puntos porcentuales, frente a un aumento de 2 puntos porcentuales en el caso de los hombres (Eurostat, 2024b). Si los Estados miembros siguen redoblando sus esfuerzos, podrán reducir aún más las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo

de 10 pp en 2023 a aproximadamente 6 pp a escala de la UE, avanzando hacia el objetivo de 2030 fijado por el plan de acción EPSR ⁽⁴⁵⁾. Como ejemplifica la iniciativa del [recuadro 20](#), colaborar directamente con las partes interesadas del sector privado puede acelerar este avance, por ejemplo abordando los obstáculos para acceder al lugar de trabajo.

⁽⁴⁵⁾El objetivo de la EPSR para 2030 es reducir al menos a la mitad la diferencia de empleo entre hombres y mujeres desde los 12 puntos porcentuales de 2019 (Comisión Europea, 2021k).

Cuadro 20. Ampliar las prácticas de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo

La Fundación para la Integración de la Sociedad de Letonia puso en marcha el programa de mentores en diversidad para ayudar a los empresarios a fomentar lugares de trabajo integradores. Los participantes en el programa tuvieron la oportunidad de ampliar sus conocimientos sobre diversidad y diseñar soluciones a medida para sus lugares de trabajo, como desarrollar una estrategia de diversidad e inclusión o crear programas de formación interna. El programa apoya específicamente la inclusión de las mujeres en el lugar de trabajo (Community Integration Foundation, 2023).

2.6.2.2. Abordar las diferencias salariales y patrimoniales entre hombres y mujeres es esencial para apoyar la independencia financiera de las mujeres.

La independencia financiera requiere capacidad financiera, que refleja los conocimientos financieros y la autoeficacia, es decir, la confianza para tomar decisiones financieras acertadas. Dada la naturaleza multidimensional del término, el EIGE propuso un marco multidimensional y sensible al género para medir la independencia financiera. Sugiere evaluar la independencia financiera a través de tres dimensiones básicas, mostrando una estrecha interrelación entre ellas: (1) ingresos, (2) riqueza y (3) poder y control (EIGE, 2024e).

En términos de ingresos, la brecha salarial de género no ajustada indica la persistencia de disparidades salariales entre mujeres y hombres. A pesar de la reducción registrada en los últimos cinco años y de los esfuerzos en curso de los Estados miembros a nivel legislativo (véase un ejemplo en [el recuadro 21](#)), la brecha a nivel de la UE se mantuvo en el 13 % en 2022, frente al 14 % en 2018 (Eurostat, 2024d). La brecha varía significativamente entre los Estados miembros, pero se mantiene por encima del 10 % en la mayoría de los países. Estonia registra la brecha más alta, con un 21 %, mientras que Luxemburgo tiene la más baja, con un - 1 %. Desde la perspectiva del curso de la vida, la brecha de género en las pensiones, que se situó en el 26 % en la UE en 2022, demuestra el impacto de las desigualdades de género acumuladas a lo largo de la vida

(Eurostat, 2024e). Entre ellas se incluyen las disparidades de género en las horas de trabajo, el tiempo que se pasa fuera del mercado laboral debido a las responsabilidades de cuidado y la segregación del mercado laboral, ya que las mujeres se concentran en los sectores peor pagados.

Cuadro 21. Abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Irlanda

En Irlanda, la Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género se promulgó en 2021. Esta ley obliga a los empresarios con una plantilla de 250 trabajadores o más a revelar información sobre las retribuciones, un requisito que se ampliará más adelante para incluir a las organizaciones con al m e n o s 50 empleados (Irish Statute Book, 2021). Las organizaciones tendrán que explicar cualquier disparidad salarial entre hombres y mujeres que se detecte (Comisión Europea, 2022a).

Aunque e están relacionadas, la brecha de riqueza entre hombres y mujeres y la brecha de ingresos entre hombres y mujeres pueden estar influidas por factores diferentes y reflejar tendencias distintas. Aunque la diferencia de ingresos contribuye a la diferencia de riqueza entre mujeres y hombres, no es el único factor. Por ejemplo, la investigación señala que la brecha de riqueza entre mujeres y hombres en Francia está aumentando (del 9 % en 1998 al 16 % en 2015), a pesar de que las desigualdades salariales están disminuyendo (Leleu et al., 2024). Las brechas de género en la riqueza se amplían durante la acumulación de riqueza y su transmisión dentro de las familias, impulsadas por desigualdades persistentes y poco exploradas. Los miembros económicamente más débiles de las parejas, que siguen siendo predominantemente mujeres, pueden estar en desventaja en cuanto a la plena comprensión de los efectos jurídicos de la acumulación de riqueza. Aunque los notarios, como ocurre en la legislación belga, podrían contribuir a evitar esta brecha, carecen de una formación que tenga en cuenta las cuestiones de género, por lo que faltan concienciación y medidas adecuadas (Leleu et al., 2024).

Aunque no se dispone de datos a escala de la UE, estudios de varios Estados miembros muestran que la diferencia de riqueza entre hombres y mujeres aumenta con la edad en detrimento de las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres de parejas con hijos en comparación con las que no los tienen (EIGE, 2024e; Meriküll et al., 2021; Qureshi, 2023). Según el *Global*

Gender Wealth Equity Report ⁽⁴⁶⁾, basado en datos de 11 Estados miembros (BE, DK, DE, IE, ES, FR, IT, NL, AT, PL y SE), Noruega, el Reino Unido y Suiza, la brecha en la riqueza acumulada es más prominente en el caso de las mujeres que ocupan altos cargos (Bessière y Gollac, 2021; WTW, 2022). Entre las que ocupan altos cargos, las mujeres tienen un 34 % menos de riqueza que los hombres. A su vez, las mujeres en puestos operativos de primera línea tienen un 11 % menos de riqueza que los hombres en los mismos puestos (Bessière y Gollac, 2021; WTW, 2022). Esta disparidad es el resultado de la brecha salarial entre hombres y mujeres y de una promoción profesional más lenta para las mujeres en puestos de responsabilidad que para los hombres (WTW, 2022).

En medio de los actuales retos económicos en la UE, incluida la crisis del coste de la vida, es probable que las desigualdades de género en la independencia financiera empeoren y afecten desproporcionadamente a las mujeres (Eurofound, 2022; Parlamento Europeo, 2024d). Apoyar la participación igualitaria de las mujeres en la economía y abordar el abuso económico son pasos clave para permitirles tomar el control de su futuro financiero y llevar una vida segura e independiente. Para más información sobre la violencia económica, véase el [apartado 2.4.2.5](#).

2.6.2.3. El espíritu empresarial de las mujeres está creciendo, pero se necesita más apoyo para las empresas de STEM y TIC dirigidas por mujeres

La brecha de género en la riqueza se ve influida por una serie de factores económicos, como el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento, en los que los hombres participan más que las mujeres (EIGE, 2024e). Por ejemplo, entre 2018 y 2022, solo el 6 % de las mujeres de la UE participaron activamente en la creación o gestión de una nueva empresa (OCDE y Comisión Europea, 2023). Aunque las mujeres representan casi el 40 % de todos los emprendedores (Banco Europeo de Inversiones, 2020), solo representan el 19 % de los emprendedores del sector de las TIC y menos del

más del 15 % de los fundadores de start-ups. En lugar de esta referencia, incluir: EPRS, 2023b.

La brecha de financiación es especialmente marcada en el sector STEM. En la UE, las empresas tecnológicas respaldadas por capital riesgo con equipos fundadores formados exclusivamente por hombres obtienen el 93 % del capital invertido, mientras que los equipos formados exclusivamente por mujeres sólo consiguen el 2 % (Pitchbook, 2025). Este desequilibrio se debe en parte a la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en materia de inversión. En consecuencia, los inversores tienden a considerar que las empresas dirigidas por mujeres son más arriesgadas y ven el emprendimiento como un campo principalmente masculino (Banco Europeo de Inversiones, 2020). A pesar de estos retos, las empresas tecnológicas a gran escala fundadas por mujeres -definidas como empresas con más de 50 empleados y con financiación desde 2017- crecieron recientemente más rápido que sus competidoras y se centraron notablemente más en tener un impacto positivo en la sociedad (Instituto Europeo de Innovación y Tecnología, 2023). Abordar los prejuicios de género y aumentar el apoyo a las mujeres emprendedoras (como en el ejemplo del [recuadro 22](#)), en particular en sectores dominados por los hombres como el STEM, presenta una oportunidad para impulsar la innovación, fomentar el crecimiento inclusivo y crear una economía más sostenible y equitativa para todos.

B ox 22. Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres en Italia

En septiembre de 2021, el Gobierno italiano creó una [iniciativa de](#) fondo de 400 millones de euros para potenciar el espíritu empresarial de las mujeres. Su objetivo es perfeccionar los marcos de apoyo existentes para las mujeres emprendedoras con el fin de impulsar su impacto, ayudar a poner en marcha proyectos empresariales ya activos y ofrecer apoyo a las empresas emergentes dirigidas por mujeres mediante tutorías y... asistencia técnico-administrativa.

⁽⁴⁶⁾ El Índice Global de Equidad de Riqueza de Género calcula cómo las mujeres y los hombres acumulan riqueza a lo largo de sus carreras profesionales proyectando diversas fuentes de riqueza, como prestaciones estatales y obligatorias, planes de jubilación patrocinados por la empresa, bienes inmuebles y ahorros personales. El modelo muestra cómo se ve afectada la acumulación de riqueza por los distintos tipos de trabajo y niveles salariales, utilizando una muestra de funciones representativas de la población activa. Los roles elegidos se basan en los datos de Global 50 de WTW, que representan a la población activa típica de los clientes de WTW en cada país.

2.6.2.4. Un reparto más equitativo de las responsabilidades asistenciales y el acceso a servicios asistenciales formales son esenciales para permitir la plena participación de las mujeres en el mercado laboral.

La cultura del lugar de trabajo afecta significativamente a la capacidad de los padres para tomar el permiso parental. A menudo está determinada por estereotipos tradicionales que consideran que el cuidado de los hijos es principalmente una función de la madre, sobre todo en las parejas heterosexuales (Andersen, 2018; Närvi y Salmi, 2019). Los padres de parejas del mismo sexo experimentan una mayor flexibilidad, ya que los lugares de trabajo pueden aceptar mejor las responsabilidades de cuidado de los hijos en estos casos (Evertsson y Malmquist, 2023).

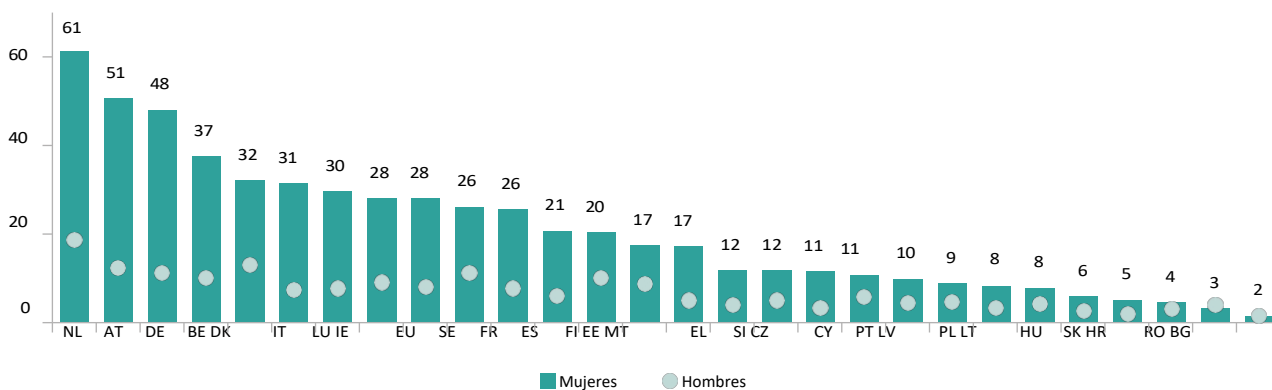
Los factores financieros y la seguridad en el empleo también influyen en el uso del permiso parental por parte de los padres (Närvi y Salmi, 2019). Además, los padres con ingresos más elevados y puestos estables están en mejores condiciones de acogerse al permiso. Los que tienen empleos precarios o han estado desempleados recientemente pueden dar prioridad a la estabilidad de los ingresos (Närvi y Salmi, 2019). Muchos padres recurren a alternativas como permisos no retribuidos, disfrutar de vacaciones anuales o trabajar a tiempo parcial para participar más activamente en el cuidado de los hijos, lo que agrava las desigualdades de género en el caso de los que tienen menos capacidad para soportar la pérdida de ingresos (Evertsson y Malmquist, 2023).

Los roles de género tradicionales sitúan a los hombres como el principal sostén de la familia, mientras que se espera que las mujeres den prioridad a las responsabilidades familiares y asistenciales por encima de sus ambiciones profesionales (Aarntzen et al., 2023; Hanlon, 2012). Aunque las actitudes hacia los roles de género en el mercado laboral han cambiado

considerablemente (por ejemplo, en 2021, para alrededor del 60 % de la población de la UE, las ambiciones profesionales de las mujeres no eran secundarias a sus responsabilidades familiares, mientras que ya no se consideraba a los hombres como los únicos proveedores de la familia), las actitudes hacia el reparto de las tareas domésticas de cuidados no remunerados han experimentado menos cambios (Comisión Europea, 2024c). En consecuencia, las mujeres siguen asumiendo la inmensa mayoría del trabajo de cuidados no remunerado (CEPE y ONU Mujeres, 2021). Según la Encuesta 2024 del EIGE sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (Encuesta CARE) (segunda oleada), alrededor del 43 % de las mujeres con hijos menores de 12 años dedican al menos 35 horas semanales (aproximadamente 5 horas o más al día) al cuidado de sus hijos, frente al 20 % de los hombres.

En 2023, las mujeres de todos los Estados miembros, excepto Rumanía, trabajaban a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres ([gráfico 26](#)). Entre las personas que prestaban cuidados de larga duración en 2022, el 42 % de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, frente al 29 % de los hombres (EIGE, 2023a). En 2023, el 26 % de las mujeres afirmaron que su principal motivo para dedicarse a un trabajo a tiempo parcial era la necesidad de cuidar a adultos con discapacidad o a niños, en contraste con el 6 % de los hombres (Eurostat, 2024m, 2024o). Estas desproporcionadas obligaciones de cuidado y la falta de acceso a servicios formales de cuidado afectan negativamente al equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres, a sus ingresos a lo largo de la vida, a la promoción profesional y a la productividad económica en general (Zacharenko y Elomäki, 2022). Esta lucha se refleja en las tasas de empleo, y la brecha laboral entre hombres y mujeres aumenta con el número de hijos (véase [el gráfico 25](#)).

Figura 26. Empleo a tiempo parcial entre las personas de 20 a 64 años, por país y sexo (% del empleo total, UE, 2023)



Fuente: Eurostat, EPA de la UE (lfsa_eppga).

Debido al envejecimiento de la población y a la creciente demanda de cuidados de larga duración, se necesitan políticas más específicas para reducir la carga de los cuidadores (véase un ejemplo [en el recuadro 23](#)), que siguen siendo predominantemente mujeres (Chieregato, 2020; EDF, 2022b; EIGE, 2021b). A pesar de una El aumento previsto del 23 % en el tamaño de la población de 65 años o más para 2035, el crecimiento previsto del empleo en el sector de la asistencia es de solo el 7 % (Cedefop, 2023). Readaptar y mejorar las competencias de los hombres para desempeñar funciones en el sector de los cuidados puede ampliar las oportunidades de empleo para los hombres dentro de las áreas locales y ayudar a cuestionar los estereotipos de género tradicionales (Boys in Care, 2019). Por ejemplo, esto podría hacerse integrando el cuidado emocional y físico en la formación profesional y promoviendo formas más saludables de masculinidad. En última instancia, este cambio podría ayudar a replantear el trabajo de cuidados como una responsabilidad social compartida, en lugar de una responsabilidad de las mujeres.

La conciliación de los dilemas del trabajo remunerado y los cuidados ha sido objeto de mucha investigación y atención política. Los resultados más recientes de la investigación del proyecto rEUsilience ⁽⁴⁷⁾ sugieren un trilema del cuidado, que se refiere a las compensaciones en las decisiones clave que las familias ocupadas con tareas de cuidado, especialmente las familias con pocos recursos, se ven obligadas a tomar cuando se enfrentan a tres tipos de escasez de recursos: trabajo remunerado que pueda compaginarse con el cuidado, demasiado poco apoyo a los ingresos cuando no se dispone de trabajo remunerado y escasez de tiempo. Por ejemplo, trabajar en un empleo a tiempo completo o con más horas puede mejorar las condiciones materiales, pero deja menos tiempo para el autocuidado y el cuidado de los miembros de la familia. Este trilema podría resolverse proporcionando un sistema adecuado y universal de apoyo a los ingresos relacionados con los hijos; políticas adecuadas, flexibles e inclusivas de cuidado de los hijos y permisos parentales; y, por último, servicios universales de apoyo a la familia que puedan ofrecer apoyo familiar tanto general como específico (Daly, 2024; León y Cerrillo, 2023).

B ox 23. Fomentar un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar en Grecia, creando al mismo tiempo empleo formal en el sector asistencial

En 2020, **Grecia** puso en marcha el [programa de canguros de](#) barrio, destinado a fomentar una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y a crear oportunidades de empleo formal en el sector de los cuidados, reduciendo así el trabajo informal. Esta iniciativa ofrece servicios de guardería para bebés de hasta 2,5 años, gestionados por cuidadores certificados. También proporciona ayuda financiera a los padres, que pueden utilizar para compensar a un cuidador certificado.

2.6.2.5. La transición digital facilita el trabajo a distancia, lo que introduce nuevas oportunidades y retos para las mujeres y los hombres teletrabajadores

La pandemia COVID-19 aceleró la digitalización del lugar de trabajo al poner de relieve la importancia de las herramientas digitales para facilitar el trabajo a distancia (Comisión Europea, 2023g). Este cambio ha puesto de relieve el trabajo a distancia como una modalidad de trabajo flexible que puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, acortar el tiempo de desplazamiento y ofrecer oportunidades a los empleados con movilidad reducida. A pesar de estos beneficios, la adopción generalizada del trabajo a distancia también ha

ha puesto de manifiesto la existencia de una brecha cada vez mayor entre los que pueden beneficiarse de estas posibilidades y los que no. En concreto, las funciones a distancia suelen concentrarse en empleos mejor remunerados que requieren cualificaciones avanzadas, lo que deja a muchos trabajadores de primera línea con salarios más bajos (un grupo en el que las mujeres están sobrerrepresentadas) sin acceso a esas oportunidades (Hansen et al., 2023).

Incluso para quienes tienen acceso al trabajo a distancia, retos como el mantenimiento de los límites entre la vida laboral y personal y el derecho a desconectar pueden socavar sus ventajas. Por ejemplo, el aumento del estrés y la interrupción de la vida laboral.

⁽⁴⁷⁾<https://reusilience.eu/>.

La falta de equilibrio se hizo común durante la pandemia, sobre todo en el caso de las madres que compaginaban el trabajo con las responsabilidades asistenciales (Arabadjieva y Franklin, 2023). Además, muchas mujeres que teletrabajan debido a sus responsabilidades como cuidadoras a menudo se vuelven "invisibles" para sus empleadores y colegas. Esta invisibilidad puede limitar sus oportunidades de promoción profesional, aumentos salariales y ascensos (Arabadjieva y Franklin, 2023; UNESCO et al., 2022). El aislamiento resultante y las escasas interacciones cara a cara también pueden provocar soledad y tensión emocional, obstaculizando el crecimiento profesional a largo plazo (Flynn et al., 2024).

El teletrabajo también se ha asociado a otros problemas de salud, como la fatiga, los dolores de cabeza, la fatiga visual y la ansiedad, que los teletrabajadores declaran con mucha más frecuencia que los trabajadores presenciales (Eurofound, 2020). Estos problemas de salud contribuyen a los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar negativamente a la salud mental y física, siendo las mujeres especialmente vulnerables (véase más información en la sección 2.3.2.5). El lugar de trabajo digital también crea nuevas vías para la violencia y el acoso, ya que la tecnología difumina las líneas entre la comunicación personal y profesional, permitiendo que la mala conducta pase desapercibida (York, 2022). Entre los teletrabajadores, las mujeres sufren acoso o intimidación el doble que los hombres (6 % frente a 3 %, respectivamente) y se enfrentan a la violencia o al abuso verbal con mayor frecuencia (9 % frente a 6 %, respectivamente) (EU-OSHA, 2024).

2.6.2.6. El uso de tecnologías de inteligencia artificial en la contratación y la gestión de recursos humanos crea nuevos riesgos relacionados con los prejuicios sexistas y la discriminación.

La transición digital en el mercado laboral ha aumentado la dependencia de las tecnologías de IA, transformando los procesos de contratación, asignación de tareas y evaluación del rendimiento. El uso de sistemas basados en IA en la contratación suscita preocupación por los prejuicios sexistas, la limitada autonomía de los trabajadores y las repercusiones en el bienestar (Nguyen

y Mateescu, 2019). Por ejemplo, los algoritmos de contratación suelen entrenarse con datos procedentes predominantemente de hombres blancos, lo que puede crear prejuicios contra los candidatos por motivos de género, raza o discapacidad (EIGE, 2022a).

Los empleadores también pueden utilizar tecnologías de vigilancia basadas en IA, como cámaras y control de pulsaciones de teclas, para hacer un seguimiento de sus empleados que trabajan a distancia (Skelton, 2020). Entre los teletrabajadores, el 36 % de las mujeres y el 31 % de los hombres afirman experimentar una mayor vigilancia a través de las tecnologías digitales ⁽⁴⁸⁾ (EU-OSHA, 2024). Las normas algorítmicas utilizadas en los sistemas de vigilancia de la IA suelen desarrollarse utilizando datos limitados basados en hombres sin discapacidades (De Stefano, 2015). Esto puede penalizar injustamente a los trabajadores cuyo comportamiento, velocidad o prácticas laborales difieran de estas normas limitadas. Las mujeres corren un mayor riesgo de ser penalizadas, ya que tienen más probabilidades de ser las cuidadoras principales y pueden tener que abandonar sus puestos de trabajo para hacer frente a interrupciones familiares mientras trabajan desde casa (EIGE, 2022a).

Los trabajadores de las plataformas, que con mayor frecuencia están sujetos a una gestión algorítmica, como las calificaciones de los clientes y las puntuaciones de rendimiento, en lugar de la supervisión tradicional de los directivos (Comisión Europea, 2019; Hannák et al., 2017; Westhoff, 2023), cuentan con estructuras de apoyo limitadas para abordar los problemas en el lugar de trabajo. Esto significa que el aumento de los riesgos psicosociales, el trato injusto por razón de sexo o edad y el acoso sexual siguen sin denunciarse (EIGE, 2022a).

2.6.2.7. Abordar la segregación horizontal de género es crucial para que tanto mujeres como hombres se beneficien plenamente de las transiciones digital y ecológica en el mercado laboral.

A medida que avanzan las transiciones ecológica y digital, se espera que crezca la demanda de trabajadores cualificados en sectores como STEM, TIC, energía y transporte (Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura et al., 2023). Sin embargo, estos sectores ya se enfrentan a una escasez de cualificaciones,

⁽⁴⁸⁾ Basado en una encuesta EU-OSHA de 2022, que abarca todos los Estados miembros más Islandia y Noruega.

que probablemente se verán exacerbadas por el aumento de la demanda (Comisión Europea, 2023g). Al mismo tiempo, estos campos se caracterizan por una segregación estructural de género, ya que los hombres constituyen la mayoría de la mano de obra. Este desequilibrio significa que las mujeres pueden no beneficiarse plenamente de las oportunidades que surgen en estas industrias.

Además de los estereotipos de género que determinan las opciones educativas (véase la sección [2.2.2.2](#)), otro factor clave que contribuye a la segregación ocupacional por razón de género es el fenómeno de las "fugas" (Chowdhury et al., 2021). Esto se refiere a la pérdida gradual de mujeres de ciertos campos a medida que se enfrentan a retos que les dificultan permanecer y avanzar en sus carreras (Berry et al., 2022). Por ejemplo, las mujeres que trabajan en las TIC abandonan el sector en mayor proporción que los hombres debido a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, los estereotipos de género sobre la "mayor idoneidad" de los hombres, la falta de mujeres en puestos de liderazgo y la lentitud de la promoción profesional en un sector dominado por los hombres (EIGE, 2023i). En consecuencia, sigue existiendo una gran reserva de talento femenino sin explotar.

En el campo en rápida evolución de la IA, desde 2020 se ha producido una trayectoria ascendente en la representación mundial de las mujeres entre los investigadores en conferencias internacionales, lo que sugiere una evolución positiva (Comisión Europea: Centro Común de Investigación et al., 2022). Sin embargo, a medida que los profesionales de la IA avanzan en sus carreras, los efectos de la "tubería agujereada" se vuelven más pronunciados. En 2019, mientras

las mujeres en la UE y en el Reino Unido constituían casi el 20 % de los profesionales de la IA con cero a dos años de experiencia, este número se redujo a solo el 12 % entre aquellos con más de 10 años de experiencia (LinkedIn, 2019).

2.7. Mujeres en puestos de poder y toma de decisiones (área G)

En el marco de la Plataforma de Acción de Beijing, los Estados miembros se han comprometido a promover la igualdad de representación y participación de las mujeres en la toma de decisiones y el liderazgo en todos los ámbitos de la vida, reconociendo que la igualdad de género es clave para una gobernanza justa. El área G exige la revisión de los sistemas electorales y el uso de acciones positivas como las cuotas para lograr la paridad de género en los cargos públicos y transformar las culturas organizativas para eliminar las prácticas discriminatorias. Los indicadores oficialmente acordados por la UE para seguir los avances en el área G abarcan la representación de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida pública y la toma de decisiones (por ejemplo, parlamentos a todos los niveles, partidos políticos, función pública, tribunales supremos, bancos centrales, consejos de administración de empresas e interlocutores sociales). Sin embargo, no miden plenamente si los papeles de las mujeres y los hombres son igual de importantes o si las políticas están promoviendo el equilibrio de género de forma eficaz.

Área G (mujeres en el poder y la toma de decisiones) alineación con los ODS

5.5 Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública.



Para la revisión de BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área G incluyen:



Estos temas prioritarios reflejan la necesidad de garantizar que los procesos de toma de decisiones en la UE reflejen por igual las perspectivas y necesidades de mujeres y hombres en toda su diversidad. Tras la pandemia del COVID-19, la actual crisis climática y la guerra de agresión rusa contra Ucrania, el liderazgo integrador y el equilibrio de género en todas las esferas de poder importan más que nunca.

2.7.1. Evolución de las políticas de la UE

Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones es una prioridad clave de la **estrategia de igualdad de género de la UE** (Comisión Europea, 2020d), pero el poder de la UE para promover el equilibrio de género en la toma de decisiones varía según el ámbito político. Los esfuerzos de la UE se han centrado en mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones económicas, junto con algunas iniciativas para mejorar la democracia paritaria en el Parlamento Europeo.

La adopción de la **Directiva (UE) 2022/2381 relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa** fue un paso clave para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la gestión empresarial y mejorar la transparencia en la selección de los miembros de los consejos (véase [el gráfico 2](#)). Exige que las grandes empresas de la UE que cotizan en bolsa alcancen el equilibrio de género en sus consejos de administración antes del 30 de junio de 2026, con el objetivo de que las mujeres representen al menos el 40 % de los miembros no ejecutivos del consejo o el 33 % de todos los consejeros.

Existe un debate en curso sobre la introducción de legislación a escala de la UE para aliviar la

inclusión de disposiciones sobre igualdad de género en la elección de los diputados al Parlamento Europeo (EIGE, 2024I). En mayo de 2022, el Parlamento Europeo adoptó una **propuesta de Reglamento del Consejo relativo a la elección de los diputados al Parlamento Europeo por sufragio universal directo** (Parlamento Europeo, 2022b), en la que se proponía la aplicación de cuotas o listas cremallera, alternando candidatos y candidatas, pero sin especificar el porcentaje de la cuota ni las sanciones por incumplimiento (EPRS, 2022). Además, se sugerían disposiciones para la sustitución temporal de los eurodiputados en caso de baja por maternidad, paternidad o paternidad y de baja por enfermedad de larga duración.

En 2021, la Comisión Europea propuso enmiendas al **reglamento sobre el estatuto y la financiación de los partidos políticos europeos** (Comisión Europea, 2021I), ordenando que los partidos políticos europeos incorporen normas sobre igualdad de género en sus estatutos. El Parlamento Europeo ha reconocido que las medidas voluntarias han resultado insuficientes para lograr la paridad de género en los parlamentos y ha propuesto enmiendas para garantizar el equilibrio de género en los órganos de gobierno de los partidos políticos y fundaciones europeas, junto con la adopción de planes de igualdad de género (Comisión Europea, 2021c). Dado que todos estos cambios requieren el apoyo unánime de los Estados miembros y siguen si e n d o objeto de debate, no se introdujeron nuevas medidas a escala de la UE en las elecciones de 2024.

2.7.2. Principales retos y tendencias

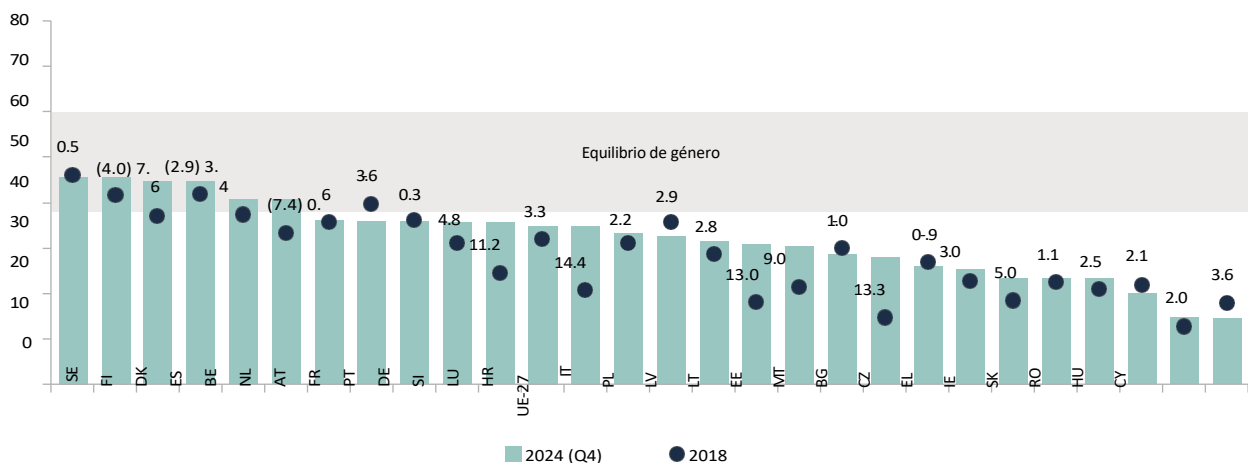
2.7.2.1. El Parlamento Europeo y la Comisión en 2019-2024 fueron los más equilibrados en género de la historia, pero la presencia femenina en los parlamentos nacionales sigue siendo baja

La Comisión Europea 2019-2024 está compuesta por 12 mujeres y 14 hombres y presidida por una mujer. Al inicio del mandato 2019-2024, las mujeres constituían el 41 % de los diputados al Parlamento Europeo (EIGE, 2024I). La proporción de mujeres cayó al 40 % en el segundo semestre de 2022, debido a la reestructuración de escaños posterior al Brexit (EIGE, 2024I). Al final de la legislatura, las mujeres

constituían el 40 % de los diputados al Parlamento Europeo, superando la media de la UE para los parlamentos nacionales/federales (33 %). En un giro histórico, tras la elecciones, la proporción de mujeres eurodiputadas se redujo por primera vez desde las primeras elecciones directas de 1979 (EIGE, 2024a). Tras las elecciones de junio de 2024, las mujeres ocupan ahora el 39 % de los escaños del Parlamento Europeo (EIGE, 2024a).

La representación de las mujeres en los parlamentos nacionales varía mucho según el país, desde el 46 % de mujeres en Suecia y Finlandia hasta el 14 % en Chipre, a finales de 2024. Aunque la media de la UE ha aumentado 2 pp desde 2018, se han observado retrocesos en ocho Estados miembros (BG, EE, FR, IT, CY, PT, RO y SE) (Figura 27).

Figura 27. Escaños ocupados por mujeres en la cámara baja/única de los parlamentos nacionales/federales, por país (% de escaños, pp de diferencia, 2018 y 4T 2024)



Nota: El equilibrio de género se define como un 40-60 % de mujeres. Los valores sobre las barras de la figura representan la diferencia pp entre 2018 y el cuarto trimestre de 2024 en el número de escaños ocupados por mujeres en la cámara única/baja del parlamento nacional/federal.

Fuente: EIGE, base de datos de estadísticas de género, recopilación de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Se han observado notables aumentos de la representación femenina en Croacia y Malta (con subidas de 14 y 13 puntos porcentuales, respectivamente). Sólo siete Estados miembros han alcanzado el equilibrio entre hombres y mujeres, con una representación femenina superior a los 100 millones de euros. 40 % de los diputados de los parlamentos nacionales/federales de Suecia, Finlandia, Dinamarca, España, Bélgica, Países Bajos y Austria. En

En seis Estados miembros, las mujeres constituyen menos del 25 % de los parlamentarios (EL, IE, SK, RO, HU y CY).

A principios de 2024, cinco Estados miembros (DK, EE, IT, LV y LT) contaban con una mujer como Primera Ministra ⁽⁴⁹⁾, y las mujeres representaban aproximadamente un tercio (34 %) de todos los altos cargos.

⁽⁴⁹⁾ Las Primeras Ministras de Estonia e Italia son las primeras mujeres de sus países que desempeñan este cargo.

ministras en toda la UE. Aunque las mujeres están ganando representación en los ministerios nacionales de algunos Estados miembros, suelen ocupar cargos ministeriales en ámbitos políticos típicamente vinculados a las funciones tradicionales de la mujer, como asuntos sociales, sanidad y educación. Sólo una de cada tres ministras de la UE

con un cargo económico (finanzas, comercio o agricultura), de infraestructuras (transporte o medio ambiente) o una cartera básica como asuntos exteriores y defensa es una mujer (EIGE, 2024f). Para ejemplos de intentos de promover la participación de la mujer en la política en Irlanda, Austria, Eslovenia y Eslovaquia, véase [el recuadro 24](#).

B ox 24. Esfuerzos para promover la igualdad de representación y participación de las mujeres en la política

- En **Irlanda**, la Asamblea Ciudadana Irlandesa sobre Igualdad de Género, creada en 2019, tiene como objetivo elaborar recomendaciones para el Oireachtas (el parlamento bicameral de Irlanda) sobre cómo abordar la desigualdad de género a través de una participación pública inclusiva. Estas recomendaciones incluyen propuestas clave como la ampliación de las cuotas de género en las elecciones y en los organismos financiados con fondos públicos, el permiso familiar para los representantes electos y la flexibilidad laboral. A pesar de considerarse pionero, un referéndum celebrado en 2024 para enmendar un artículo constitucional sexista relativo al papel de la mujer en el hogar no obtuvo el apoyo suficiente (Bürgererrat, 2024; Asamblea de Ciudadanos, s.f., 2021; Comisión Mixta sobre Igualdad de Género, Cámaras del Oireachtas, 2022).
- Desde 2022, con motivo del Día Internacional de la Niña, la Dirección General **austriaca** de Mujeres e Igualdad y la Asociación de Municipios Austriacos (Österreichischer Gemeindebund) lanzaron la iniciativa "[Chicas en la política](#)". Este programa permite a niñas de entre 6 y 18 años acompañar durante un día a sus alcaldesas o alcaldes, lo que les permite conocer de primera mano la política regional, cuestionar los estereotipos de género y despertar su interés por la política.
- El proyecto "[Empoderamiento de las mujeres en la sociedad activa](#)" **de Eslovenia** 2022, ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, se centró en superar los obstáculos a la participación de las mujeres jóvenes en política, cuestionando los estereotipos de género y fomentando su compromiso cívico y político.
- En **Eslovaquia**, una asociación civil llamada Zakružkuj ženu (Círculo de la Mujer) lucha activamente por la igualdad de representación de las mujeres en la política. Fundada por expertos, activistas y voluntarios dedicados a crear una sociedad equilibrada, tiene su origen en la campaña "Circle the woman", que promovía el voto a las candidatas en las elecciones parlamentarias de 2023 (Kazar et al., 2023).

A pesar de las mejoras generales desde 2018, el liderazgo de los principales partidos políticos (es decir, los partidos con al menos el 5 % de los escaños en el parlamento nacional) sigue estando predominantemente en manos de hombres. En 2024, las mujeres solo representaban el 26 % de los líderes de los partidos, lo que supone un aumento de 8 pp desde 2018 (EIGE, 2024d). La proporción de mujeres entre los líderes adjuntos ha disminuido en 1 pp desde 2018, representando las mujeres el 34 % de estos cargos en 2024 (EIGE, 2024g).

2.7.2.2. Las medidas legislativas estimulan el avance hacia una toma de decisiones equilibrada entre hombres y mujeres, pero se necesitan más esfuerzos, incluidos datos exhaustivos e interseccionales.

La Recomendación General nº 40 del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 2024 sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones aboga por la igualdad de acceso y de poder de mujeres y hombres en los sistemas de toma de decisiones (CEDAW, 2024). La recomendación establece una hoja de ruta hacia la paridad 50:50 y afirma que los objetivos más bajos de

la representación de las mujeres en la toma de decisiones son incompatibles con el objetivo de eliminar la discriminación contra las mujeres (CEDAW, 2024).

En marzo de 2024, 11 Estados miembros tenían cuotas legislativas para los parlamentos: Bélgica y Francia (50 %); Irlanda, Grecia, España, Croacia, Italia, Luxemburgo y Portugal (40 %); y Polonia y Eslovenia (35 %) (ver más en Anexo 4). La investigación muestra que las cuotas son eficaces para promover el equilibrio de género, especialmente si están bien diseñadas y se aplican con sanciones (EPRS, 2023a). En 2023, los Estados miembros con cuotas superaron ligeramente a los que no las tenían ⁽⁵⁰⁾ (34 % frente a 33 %, respectivamente) (EIGE, 2024j). Estos resultados son más significativos a largo plazo, ya que se prevé que los países con cuotas alcancen el equilibrio de género en 2031, frente a 2039 para los que no las tienen (EIGE, 2024j; Comisión Europea, 2024a). Por lo tanto, el progreso parece más lento entre los países sin cuotas. Sin embargo, incluso si se cumple el objetivo de cuotas en las listas electorales, esto no se traduce necesariamente en el cumplimiento del objetivo en términos de escaños electos (EPRS, 2023a). Esto pone de relieve la necesidad de cuotas más elevadas y de mecanismos de aplicación, incluidas sanciones por incumplimiento y normas de colocación que garanticen la misma visibilidad para mujeres y hombres (EPRS, 2023a).

Los datos interseccionales, aunque muy escasos, revelan la infrarrepresentación de determinados grupos, como las mujeres romaníes (EPRS, 2024b). Tras el Brexit, mientras que las mujeres racializadas constituyeron el 57 % de los eurodiputados racializados en 2019-2024, frente al 39 % del mandato anterior (ENAR, 2024), la representación global de las minorías étnicas en el Parlamento Europeo sigue siendo baja (4 %), a pesar de que estos grupos constituyen el 10 % de la población (ENAR, 2019, 2020). En los parlamentos nacionales,

La representación femenina se mantiene más o menos constante hasta los 50 años (36-37 %), pero desciende a partir de esa edad, y las mujeres mayores de 70 años ocupan menos del 20 % de los escaños. Sólo el 4 % de los parlamentarios de la UE son menores de 30 años, de los cuales el 37 % son mujeres (EIGE, 2024l). Ningún Estado miembro cuenta con medidas específicas para promover la participación política de las mujeres de grupos minoritarios. La falta de datos basados en la identidad racial o étnica obstaculiza los esfuerzos por abordar las desigualdades interseccionales.

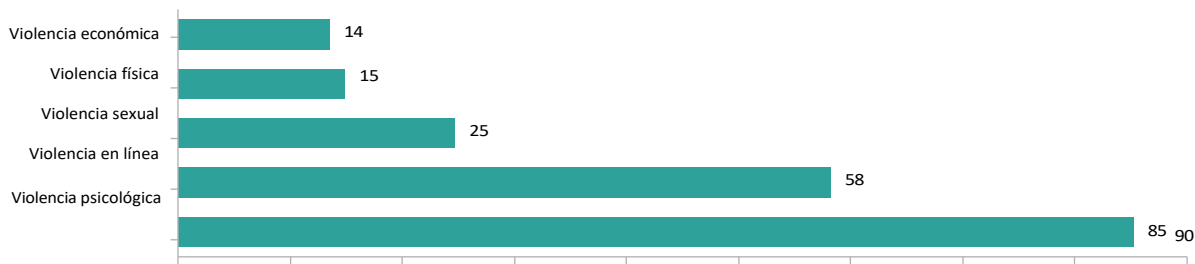
2.7.2.3. El aumento de la violencia contra las mujeres que participan activamente en política supone un reto importante para su participación política y sus derechos políticos.

La violencia contra las mujeres en política adopta diversas formas, dirigidas a controlar y limitar su participación en la toma de decisiones. Los entornos hostiles, los estereotipos y la discriminación crean un efecto amedrentador. Esto disuade a las mujeres del compromiso político (Instituto Nacional Demócrata, 2021), empeora su infrarrepresentación, desalienta a las generaciones futuras de entrar en política (EIGE, 2022c, 2024l; EPRS, 2024a) y proporciona un terreno fértil para que prospere la violencia (EPRS, 2024a). Una encuesta realizada en 2018 por la Unión Interparlamentaria (UIP) y la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (APCE) ⁽⁵¹⁾ reveló altos niveles de sexismo, acoso y violencia contra las mujeres parlamentarias en Europa (Figura 28). En particular, las mujeres menores de 40 años fueron el blanco, y el 76 % de ellas denunciaron actos de ciberviolencia, especialmente por sus opiniones políticas y su defensa de los derechos de la mujer.

⁽⁵⁰⁾ Teniendo en cuenta los Estados miembros en los que las cuotas son voluntarias o en los que no se han aplicado medidas.

⁽⁵¹⁾ La encuesta conjunta realizada por la UIP y la PACE se basó en las respuestas de 123 mujeres de 45 países europeos, incluidos 25 Estados miembros. No hubo encuestadas de Malta ni de Eslovaquia.

Figura 28. Formas de violencia experimentadas por las mujeres parlamentarias en Europa (% de todas las mujeres parlamentarias encuestadas, 2018)



Fuente: Encuesta UIP-PACE, 2018.

La desinformación sexista, que a menudo tiene una carga racial, presenta a las candidatas como no cualificadas o excesivamente emocionales (Allen, 2023; Thakur y Hankerson, 2021), desviando la atención de los debates políticos a los ataques personales.

Según la encuesta UIP-PACE, un tercio de las mujeres parlamentarias afirman que este tipo de violencia ha afectado a su libertad de expresión, llevándolas a ser más cautelosas y a buscar menos visibilidad (UIP y PACE, 2018). Del mismo modo, una encuesta de 2023 del Consejo de Municipios y Regiones de Europa ⁽⁵²⁾ informó sobre las consecuencias de violencia sufrida por mujeres electas en cargos locales y regionales. Entre ellas se incluyen las repercusiones en su vida privada (31 %), el abandono de las redes sociales o la restricción del acceso a sus cuentas (32 %), la reducción de la visibilidad de un conflicto político (21 %) y la decisión de no volver a presentarse a las elecciones.

(9 %) (Consejo de Municipios y Regiones de Europa, 2024).

2.7.2.4. Más allá de la política de partidos, las mujeres líderes de los movimientos de la sociedad civil de la UE se enfrentan a retos únicos para lograr un cambio sistémico.

Las OSC son impulsoras fundamentales de la igualdad de género en la UE. Sin embargo, las OSC que trabajan por la igualdad de género y por los derechos de la mujer se enfrentan a diversos retos, como recortes de financiación y ataques de movimientos contrarios a la igualdad de género (véanse las secciones [2.8.2.6](#) y [2.9.2.1](#)). Más allá de las organizaciones que trabajan específicamente por la igualdad de género, las OSC desempeñan hoy un papel social, medioambiental y económico clave en la UE. Sin embargo, con frecuencia se ha pasado por alto el liderazgo de las mujeres en estas organizaciones (Lang, 2021).



El liderazgo feminista promueve el cambio sistémico cuestionando las estructuras de poder tradicionales y fomentando sistemas más equitativos. Reclama un cambio del liderazgo individualista convencional al estilo del "héroe" a modelos relacionales y colaborativos basados en el poder colectivo, la creación de coaliciones, el cuidado, la diversidad y la inclusión como elementos centrales del liderazgo.

Fuente: Resumen de los autores, basado en Charveriat et al. (2024).

⁽⁵²⁾ La encuesta del Consejo de Municipios y Regiones de Europa se basó en las respuestas de 2 424 mujeres electas a nivel local, intermedio y regional en 31 países europeos.

Una encuesta realizada a 148 mujeres líderes de OSC de la UE y de los Estados miembros reveló un agotamiento generalizado entre ellas (Charveriat et al., 2024). Muchas experimentaban agotamiento y mala salud debido al exceso de trabajo y a la inseguridad financiera a la que se enfrentan las OSC. A pesar de ser un sector feminizado, los hombres siguen dominando los altos cargos y las juntas directivas de las OSC. Muchas organizaciones conservan un liderazgo patriarcal anticuado.

de las mujeres líderes para impulsar un cambio transformador (Charveriat et al., 2024). Estos retos amenazan las misiones de las OSC y el potencial de las mujeres para impulsar el cambio dentro de sus organizaciones y en las sociedades europeas. [El recuadro 25](#) ofrece ejemplos de iniciativas para apoyar el liderazgo de las mujeres.

B ox 25. Ejemplos de proyectos de apoyo a mujeres líderes

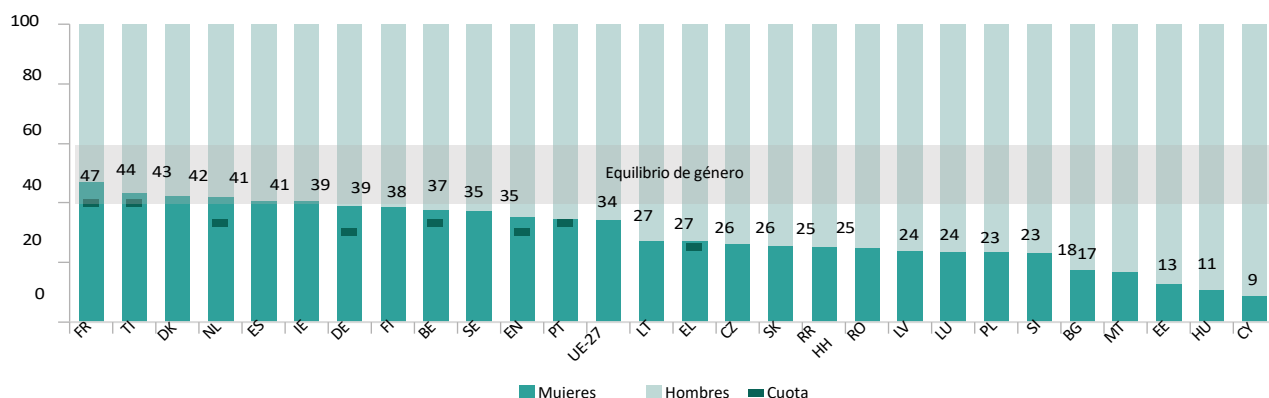
- Las mujeres emprendedoras, sobre todo en los sectores de las TIC y las STEM, tienen dificultades para acceder a la financiación de nuevas empresas. Para resolver este problema, el programa financiado por la UE [Women TechEU](#) (2024-2026) apoya a las empresas tecnológicas de nueva creación dirigidas por mujeres en Europa. Con el objetivo de promover un ecosistema empresarial equilibrado entre hombres y mujeres, el programa se dirige a empresas incipientes fundadas o dirigidas por mujeres. cofundadas por mujeres en puestos de alta dirección (directoras ejecutivas, directoras de tecnología, etc.). Apoyará a 160 beneficiarias, ofreciéndoles programas personalizados de desarrollo empresarial, incluidas tutorías y formación, junto con 75 000 EUR en subvenciones.
- En 2020, [la Academia Folke Bernadotte](#), la agencia gubernamental **sueca** para la paz, la seguridad y la desarrollo, puso en marcha la iniciativa de liderazgo con perspectiva de género. Se trata de un programa de aprendizaje en línea para líderes y directivos de organizaciones como la UE, la ONU, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y la Unión Africana. El programa incluye talleres, práctica de habilidades y coaching personal para ayudar a los líderes a promover la igualdad de género en el trabajo por la paz y la seguridad.

2.7.2.5. La proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la UE ha alcanzado un máximo histórico, pero las decisiones económicas siguen siendo tomadas mayoritariamente por hombres.

literatura que muestra una correlación positiva de la diversidad de género en los consejos con la innovación empresarial y con mayores inversiones en innovación sobre el cambio climático y la agenda de sostenibilidad (García-Sánchez et al., 2023; Griffin et al., 2021).

En 2024, los consejos de administración ⁽⁵³⁾ de las mayores empresas cotizadas registradas en la UE solo estarán compuestos por un 34 % de mujeres. Esto supone un aumento de 6 puntos porcentuales desde 2019 (cuando la cifra era del 28 %), pero sigue estando por debajo del umbral de equilibrio de género del 40 %. Seis Estados miembros han alcanzado el nivel de equilibrio de género del 40 % en sus consejos de administración ([gráfico 29](#)), mientras que se produjeron retrocesos en cuatro Estados miembros en comparación con 2019 (LV, HU, SI y SK). Esto se produce a pesar del amplio corpus de

⁽⁵³⁾ Los datos sobre los miembros de los consejos de administración cubren a todos los miembros del máximo órgano de decisión de cada empresa (es decir, presidentes, consejeros no ejecutivos, altos ejecutivos y representantes de los trabajadores, cuando están presentes). El máximo órgano decisorio. Este órgano suele denominarse consejo de supervisión (en el caso de un sistema de gobernanza a dos niveles) o consejo de administración (en un sistema unitario). Más información en la [base de datos de estadísticas de género](#) del EIGE.

Figura 29. Cargos ocupados por mujeres y hombres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, por país (% de miembros de consejos de administración, primer semestre de 2024)

Nota: Algunos Estados miembros tienen cuotas obligatorias, a saber: Bélgica (33 %), Alemania (30 %), Grecia (25 %; a partir de 2020), Francia (40 %), Italia (40 %), Países Bajos (33 %; a partir de 2022), Austria (30 %) y Portugal (33 %).

Fuente: EIGE, Base de datos de estadísticas de género, recopilación de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Los avances hacia una mejor representación de las mujeres en los consejos de administración han sido lentos, pero los países con cuotas empresariales han experimentado rápidas mejoras (EIGE, 2023h, 2024i). En 2023, las mujeres representaban más del 39 % de los miembros de los consejos de administración en los ocho Estados miembros con cuotas (BE, DE, EL, FR, IT, NL, AT y PT), frente al 34 % en los que aplicaban medidas blandas (DK, EE, IE, ES, HR, LV, LU, PL, RO, SI, FI y SE), y solo el 17 % en los países que no adoptaron ninguna medida (BG, CZ, CY, LT, HU, MT y SK) (EIGE, 2024i).

Esto pone de manifiesto la eficacia de las cuotas para promover el equilibrio de género en los consejos de administración (EIGE, 2023h, 2024i). Los Estados miembros con cuotas vinculantes ya han cumplido o están más cerca de cumplir los objetivos para 2026 fijados por la Directiva sobre la mejora del equilibrio de género entre los consejeros de las empresas cotizadas, mientras que los países sin cuotas (por ejemplo, BG, EE, CY, HU, MT y RO) siguen rezagados. Aunque la proporción de mujeres en altos cargos ejecutivos, como los consejeros delegados, se ha mantenido en torno al 8 % desde 2019, se ha producido un aumento de 6 pp de mujeres en altos cargos ejecutivos, hasta alcanzar el 23 % en 2024. Sin embargo, solo el 9 % de las mujeres ocupan el puesto de presidente (EIGE, 2024h).

2.7.2.6. Desde 2019, una mujer dirige el Banco Central Europeo, pero el desequilibrio de género persiste en los bancos centrales de toda la UE

La investigación indica que un mayor equilibrio de género en los bancos centrales conduce a políticas monetarias más proactivas (Masciandaro et al., 2020).

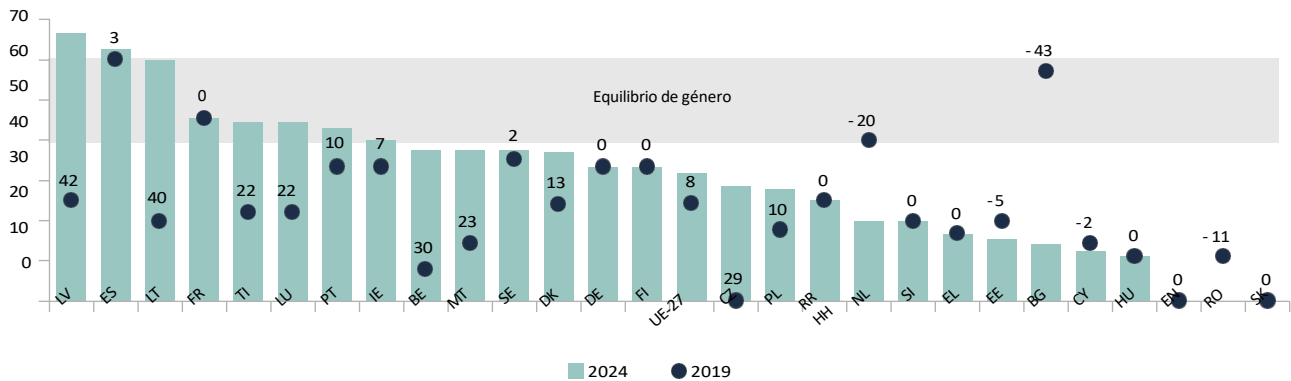
A pesar de ello, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el Banco Central Europeo, con sólo dos mujeres en su Consejo de Gobierno de 26 miembros. Christine Lagarde se convirtió en 2019 en la primera mujer presidenta del Banco Central Europeo.

Por término medio, las mujeres representan el 32 % de los órganos decisorios de los bancos centrales nacionales ([gráfico 30](#)), lo que supone un aumento con respecto al 24 % de 2019. Sin embargo, las decisiones clave en Austria, Rumanía y Eslovaquia son tomadas exclusivamente por hombres. En septiembre de 2024, a pesar de los avances en las funciones de subgobernador, con mujeres ocupando el 38 % de estos puestos (frente al 28 % en 2019), el cargo de gobernador en todos los bancos nacionales de la UE (excepto el de España) lo ocupa un hombre. A pesar de su mayor nivel educativo, las mujeres siguen enfrentándose a un techo de cristal que limita su capacidad para alcanzar puestos de liderazgo (Comisión Europea, 2023a). Entre otras barreras, cabe citar la asignación de las mujeres a puestos con menor visibilidad y menos oportunidades de establecer contactos, la falta de tutoría, los estereotipos de género y el trato diferenciado.

entre mujeres y hombres que socava

la confianza y la autoestima de las mujeres (Babic y Hansez, 2021; Taparia y Lenka, 2022).

Figura 30. Cargos ocupados por mujeres en los órganos decisorios de los bancos centrales nacionales, por países (% de miembros, pp de diferencia, 2019 y 2024)



Nota: El recuento incluye a los gobernadores, vicegobernadores y miembros de todos los órganos decisorios clave. Los valores sobre las barras representan la diferencia pp entre 2019 y 2024 (septiembre).

Fuente: EIGE, base de datos de estadísticas de género, recopilación de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

2.7.2.7. En los últimos años se han producido mejoras graduales, pero el número de mujeres en puestos de responsabilidad en la investigación y el deporte sigue siendo bajo.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos decisorios de las principales instituciones sociales. En ciencia, las mujeres ocupan el 28 % de los puestos en los máximos órganos decisorios de las academias nacionales, lo que supone un aumento de 5 puntos porcentuales desde 2019. El equilibrio de género en las organizaciones de financiación de la investigación⁽⁵⁴⁾ se alcanzó en 2021. En 2024, las mujeres representaban el 43 % de los miembros de los máximos órganos decisorios de estas organizaciones. Persisten las disparidades entre países, especialmente en los nueve Estados miembros en los que menos de un tercio de los responsables de la toma de decisiones son mujeres (en orden descendente: IT, CZ, BE, PL, CY, HR, HU, EL y SK) (EIGE, 2023d).

Sigue existiendo un importante desequilibrio de género en el sector del deporte. En 2023, solo el 22 % de los miembros de las juntas directivas de las federaciones deportivas nacionales eran mujeres. Se trata de un ligero aumento con respecto al 16 % de 2019, según los datos sobre los 10 deportes más populares de cada país (EIGE, 2024q). Para consultar ejemplos de la introducción de cuotas de género en la dirección deportiva en Francia, España y Grecia, véase [Caja 26](#).

⁽⁵⁴⁾ Los organismos de financiación de la investigación son organizaciones de financiación autónomas que asignan fondos públicos nacionales a organismos, programas o proyectos de investigación en los países cubiertos. Para estas organizaciones, se cuenta con un presidente y los miembros del máximo órgano de decisión. En los casos en los que no existe una organización de financiación de la investigación que cumpla estos criterios, se incluye el ministerio responsable de asignar los fondos y se identifica a los responsables de la toma de decisiones caso por caso debido a las diferencias inherentes. Más información en la [base de datos de estadísticas de género](#) del EIGE.

Cuadro 26. Cuotas de género en la dirección deportiva

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el deporte y de sus logros como atletas de élite, su representación en los altos cargos de la gestión deportiva sigue siendo limitada. Pocos países han adoptado cuotas de género en la toma de decisiones deportivas. En 2014, **Francia** impuso la paridad de género en la dirección de las federaciones deportivas, mientras que **España** ha introducido una cuota del 33 % para las juntas directivas de las federaciones deportivas nacionales (Valiente, 2022). En 2020, **Grecia** aprobó la ley 4276/2020 sobre la composición de las juntas directivas de los clubes/asociaciones deportivas, que exige que al menos un tercio de los candidatos a los puestos de la junta directiva, incluido el presidente, sean mujeres. El uso limitado de cuotas de género en la dirección deportiva de la UE indica que existe la oportunidad de tomar más medidas para impulsar la representación femenina.

Área H (mecanismos institucionales para la promoción de la mujer) alineación con los ODS

- 5.c** Políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y la capacitación de todas las mujeres y niñas.
- 16.7** Toma de decisiones responsable, inclusiva, participativa y representativa a todos los niveles
- 16.b** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias
- 17.18** Aumentar la disponibilidad de datos de alta calidad desglosados por sexo y otras características

2.8. Mecanismos institucionales para la promoción de la mujer (área H)

En virtud de la Plataforma de Acción de Beijing, todos los Estados miembros se han comprometido a establecer mecanismos institucionales para promover, defender y apoyar la igualdad de género y la integración de las cuestiones de igualdad de género en todos los ámbitos políticos. En la UE, los mecanismos institucionales implican organismos gubernamentales, independientes y de otro tipo para la promoción de la igualdad de género y garantizan que los derechos de la mujer estén respaldados y protegidos en todos los ámbitos de la sociedad. Los objetivos del área H incluyen garantizar un alto nivel de responsabilidad gubernamental en materia de igualdad de género, integrar la perspectiva de género en todas las políticas y difundir datos e información desglosados por sexo.



Esta sección examina los indicadores del área H sobre la situación de los mecanismos institucionales en los Estados miembros:



Compromiso gubernamental, estructuras y responsabilidad para promover la igualdad de género



Recursos asignados a los organismos nacionales de igualdad de género



Utilización de métodos y herramientas de integración de la perspectiva de género en la elaboración de políticas



Elaboración y difusión de estadísticas desglosadas por sexo

Los avances en estos mecanismos institucionales sustentan el progreso en las demás áreas del PABA, por lo que son vitales para lograr la igualdad de género (EIGE, 2020a).

2.8.1. Evolución de las políticas de la UE

El principal avance político a nivel de la UE en el ámbito de los mecanismos institucionales desde 2019 se refiere a la adopción de las dos directivas paralelas que refuerzan la independencia y el funcionamiento de **los organismos de igualdad de la UE**.

En 2022, la Comisión presentó dos "propuestas paralelas" con bases jurídicas diferentes para establecer normas mínimas vinculantes para los organismos de igualdad con el fin de mejorar su mandato y eficacia (Comisión Europea, s.f.-b).
Adoptadas en 2024, una de las directivas se centra en la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, mientras que la otra se refiere al sexo, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad y la orientación sexual ⁽⁵⁵⁾ (Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo; Directiva (UE) 2024/1500). En conjunto, establecen
Requisitos mínimos de la UE para los organismos de promoción de la igualdad, enumerados en [el gráfico 31](#).

Figura 31. Disposiciones de las directivas sobre organismos de igualdad

Mandato: las competencias de los organismos de igualdad se han ampliado a la lucha contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual en el ámbito del empleo, junto con la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la seguridad social.	Mayores competencias: los organismos de igualdad deben estar facultados para investigar casos de discriminación, emitir dictámenes o decisiones vinculantes, actuar ante los tribunales y proponer a las partes en un procedimiento de denuncia un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, como la conciliación o la mediación.
Recursos suficientes: Los Estados miembros están obligados a dotar a los organismos de igualdad de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para ejercer eficazmente todas sus competencias.	Consulta sobre procesos legislativos y políticos: se pide a las instituciones públicas que consulten a los organismos de igualdad sobre asuntos relacionados con la discriminación y la igualdad de trato.
Independencia: los organismos de igualdad deben estar legalmente libres de influencias externas.	Sensibilización y prevención: los organismos de igualdad deben estar facultados para promover la igualdad con eficacia.
Accesibilidad: los servicios de los organismos de igualdad deben ser gratuitos y accesibles para todas las víctimas.	Informes: los organismos de igualdad deben elaborar informes periódicos sobre el estado de la igualdad de trato y la discriminación.

Fuente: Resumen elaborado por Equinet (2024a).

Los Estados miembros ya tenían la obligación, en virtud de las directivas de la UE sobre igualdad de trato ⁽⁵⁶⁾, de designar un organismo de igualdad independiente para promover la igualdad y luchar contra la discriminación (Equinet, 2023). Sin embargo, las disposiciones anteriores dejaban un amplio margen de discrecionalidad a los Estados miembros en cuanto al mandato, la independencia y los recursos de estos organismos de igualdad. Esto dio lugar a una protección desigual contra la discriminación en toda la UE (Equinet,

2023). Las nuevas normas sobre la independencia y el funcionamiento de los organismos de igualdad garantizarán una protección más eficaz contra la discriminación para todos en la UE. Los Estados miembros deben incorporar las directivas a su legislación nacional antes de 2026. Además, la Red Europea de Organismos de Igualdad (Equinet) apoya a los organismos nacionales de igualdad en la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación, al tiempo que refuerza sus capacidades a escala de la UE

⁽⁵⁵⁾En concreto, la segunda directiva establece normas vinculantes para los organismos de igualdad en los ámbitos de (1) la igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico; (2) la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; y (3) la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

⁽⁵⁶⁾Directiva 2000/43/CE del Consejo, Directiva 2004/113/CE del Consejo, Directiva 2010/41/UE.

mediante la colaboración, los conocimientos especializados y las contribuciones al desarrollo y la aplicación de las políticas y la legislación de la UE en materia de igualdad (Equinet, 2024b).

La UE tiene competencias limitadas para regular los organismos gubernamentales de igualdad de género a nivel nacional. **Los organismos gubernamentales de igualdad de género** son órganos de la Administración cuyo objetivo es diseñar, coordinar y aplicar políticas gubernamentales de igualdad de género. Estos organismos son ministerios o departamentos dentro de las estructuras ministeriales, pero también pueden ser agencias gubernamentales (EIGE, 2023c).

La UE colabora con los Estados miembros para apoyar la integración de la perspectiva de género mediante el aprendizaje colectivo y la colaboración, por ejemplo a través del **Grupo de Alto Nivel sobre Integración de la Perspectiva de Género**. Además, el **subgrupo sobre datos de igualdad** del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad apoya a los Estados miembros en la recopilación de datos que reflejen las desigualdades (véase también [el recuadro 1](#) en Sección [1.1.1.1](#)).

La Comisión también coordina el **programa de aprendizaje mutuo sobre igualdad de género** para apoyar el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros.



El área H, a diferencia de otras áreas, se basa en un conjunto de cuatro indicadores acordados oficialmente, actualizados específicamente por el EIGE para supervisar los avances y realizar un seguimiento de los cambios en las políticas y estructuras de igualdad de género en los Estados miembros de la UE. En 2021, el EIGE revisó el marco conceptual y de medición de estos indicadores. La revisión cambió el enfoque de la simple evaluación de la presencia de estructuras y procesos de igualdad de género e integración de la perspectiva de género a la evaluación de su eficacia real en la práctica desde la adopción del PABA. Basándose en este marco actualizado, el EIGE llevó a cabo dos ejercicios ad hoc de recopilación de datos en 2021 y 2024. Los datos se recogieron entre abril y mayo de 2024. En el anexo 5 se ofrece más información metodológica sobre esta recogida de datos.

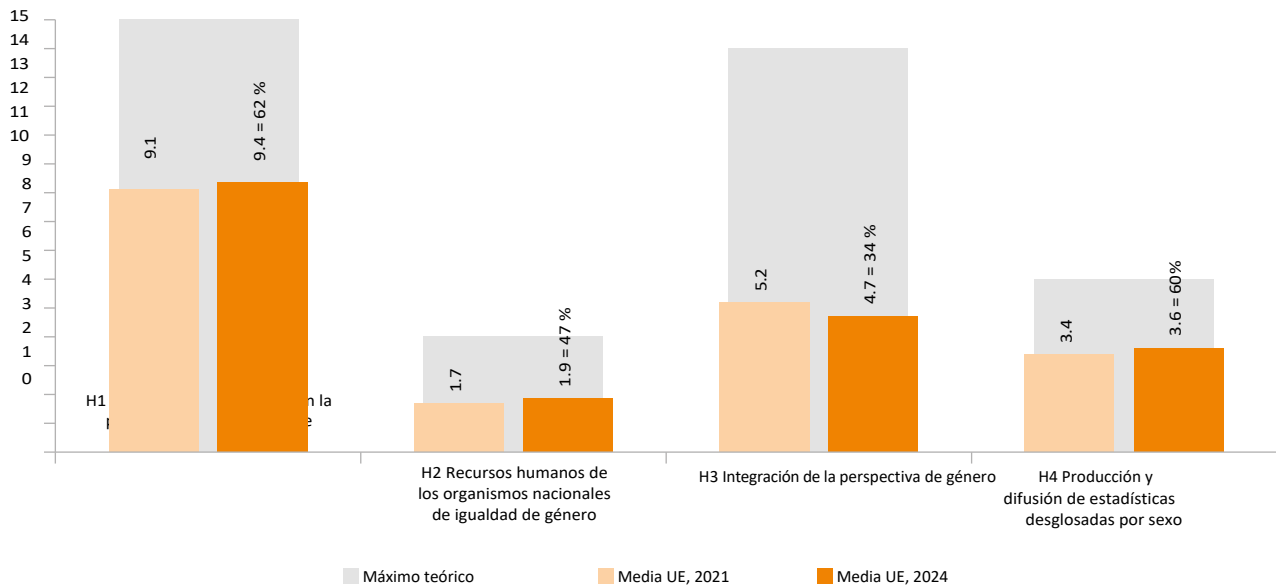
A efectos de seguimiento, "organismos nacionales de igualdad de género" se refiere a dos tipos de organismos: organismos gubernamentales de igualdad de género (dentro del gobierno) y organismos independientes de igualdad de género (fuera del gobierno). Los datos recogidos por el EIGE en 2024 sobre los mecanismos institucionales muestran pocos cambios en los Estados miembros en comparación con la situación en 2021 cuando se resumen como media de la UE ([gráfico 32](#)). En comparación con 2021, en 2024 se avanzó poco en el compromiso de promover

los Estados miembros (Comisión Europea, s.f.-h). En 2022, la Comisión (DG Estructurales Apoyo a las Reformas, ahora Grupo Operativo de Reformas e Inversiones de la Comisión) también puso en marcha un proyecto emblemático sobre la **integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y la presupuestación** como parte del instrumento de apoyo técnico, que proporciona fondos a los Estados miembros para diseñar y aplicar reformas que mejoren la resiliencia. EIGE también restableció la **Red Temática sobre la Integración de la Perspectiva de Género** en 2019 para proporcionar un espacio para que los profesionales de los Estados miembros y las instituciones de la UE intercambien información. Además, la Comisión ha reconocido la importancia de mejorar el compromiso con Las OSC y la protección de su trabajo, dado su papel crucial a la hora de abordar los retos sociales y defender los derechos humanos (von der Leyen, 2024a).

2.8.2. Principales retos y tendencias

2.8.2.1. Los Estados miembros se comprometen a promover la igualdad de género, pero es necesario reforzar los mecanismos institucionales para hacerlo realidad

igualdad de género, en la dotación de recursos a organismos independientes de igualdad de género y en la elaboración y difusión de estadísticas desglosadas por sexo. Sin embargo, en este periodo se produjo un notable descenso en el uso de herramientas y métodos específicos para la integración de la perspectiva de género.

Figura 32. Puntuación media de cada indicador en relación con su máximo teórico (% de la UE-25 y la UE-27, 2021 y 2024)

Nota: Los datos para 2021 excluyen a Irlanda y Francia (por tanto, UE-25) y están incompletos en el caso de Hungría.

Fuente: EIGE, recopilación de datos sobre mecanismos institucionales en 2021 y 2024 (EIGE 2025c).

2.8.2.2. La responsabilidad de promover la igualdad de género recae en los más altos niveles de gobierno de los Estados miembros, pero se necesitan más esfuerzos para traducirla en una estrategia o plan de acción prácticos y dotados de recursos.

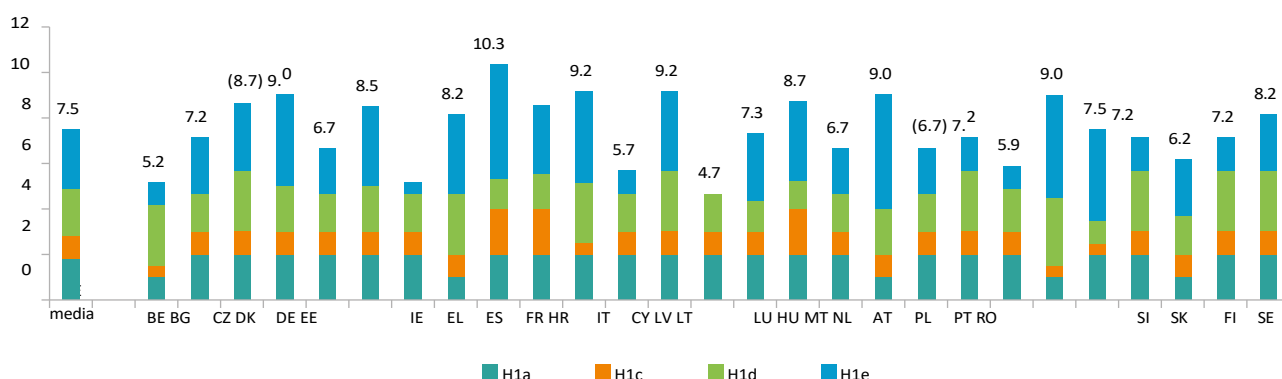
El gráfico 33 resume la puntuación media de la UE y las puntuaciones de los Estados miembros en relación con el estado de su compromiso con la promoción de la igualdad de género en las estructuras gubernamentales a través de diversos indicadores. En general, las puntuaciones son altas en lo que respecta a los compromisos visibles con la promoción de la igualdad de género, con una puntuación media combinada del 70 % para los tres subindicadores que tratan del nivel más alto de responsabilidad

en el gobierno (H1a, 91 %), la posición del organismo de igualdad de género dentro de la jerarquía gubernamental (H1c, 52 %) y el alcance del mandato de dicho organismo (H1d, 67 %) (EIGE, 2025a).

La asignación de la responsabilidad de promover la igualdad de género a un alto cargo ministerial ⁽⁵⁷⁾ debería aumentar el poder para promover la igualdad de género en todo el gobierno (EIGE, 2023c). En 2024, todos los Estados miembros menos cinco (BE, EL, MT, PT y SK) tenían un alto ministro con responsabilidad directa en la promoción de la igualdad de género. Esta situación es ligeramente peor que en 2021, ya que tres países (MT, PT y SK) han degradado esta responsabilidad a un ministro subalterno ⁽⁵⁸⁾, mientras que dos Estados miembros han elevado su compromiso con la igualdad de género al más alto nivel (PL y RO).

⁽⁵⁷⁾ Miembro del gobierno que ocupa un puesto en el gabinete o en el consejo de ministros.

⁽⁵⁸⁾ Miembros del gobierno que no tienen un puesto en el gabinete.

Figura 33. Estado del compromiso con la promoción de la igualdad de género (H1, sólo compromiso gubernamental: H1a-H1e, 2024)

H1a - máxima responsabilidad en la promoción de la igualdad de género dentro del gobierno;

H1c - posición del organismo gubernamental dentro de la estructura gubernamental; H1d -

mandato y funciones del organismo gubernamental;

H1e - responsabilidad del gobierno en la promoción de la igualdad de género.

Fuente: EIGE, recopilación de datos sobre mecanismos institucionales en 2024.

El posicionamiento de los organismos gubernamentales de igualdad de género es crucial, ya que los que cuentan con un ministerio completo tienen mayor autoridad para promover la igualdad de género, mientras que los situados dentro de un departamento o una agencia gubernamental pueden enfrentarse a más limitaciones (EIGE, 2023c). En 2024, tres Estados miembros (ES, FR y LU) habían situado sus organismos gubernamentales de igualdad de género al más alto nivel, es decir, como un ministerio completo. Los demás Estados miembros situaban sus organismos gubernamentales de igualdad de género como una sección o departamento de un ministerio o como una agencia gubernamental. En comparación con los ministerios, esta posición de los organismos gubernamentales de igualdad de género puede proporcionar un menor grado de visibilidad y poder, por ejemplo a la hora de influir en la elaboración de políticas.

En 2024 (abril-mayo), la responsabilidad gubernamental en materia de igualdad de género siguió siendo limitada en muchos Estados miembros. Nueve Estados miembros no contaban con una estrategia global de igualdad de género (BE, IE, FR, LV, LT, HU, AT, PL y PT) y 15 Estados miembros tenían un plan de acción activo exclusivamente sobre igualdad de género (BG, CZ, EE, EL, ES, FR, HR, CY, LT, LU, HU, MT, PT, RO y SK). En 11 Estados miembros (BE, DK, ES, LT, LU, MT, NL, AT, PT, RO y SE), la

La promoción de la igualdad de género se comunica al Parlamento al menos una vez al año.

2.8.2.3. Es necesario redoblar los esfuerzos para dotar de recursos a los organismos dedicados a la igualdad de género y reforzar la capacidad de los organismos con competencias más amplias en materia de igualdad para centrarse en la igualdad de género.

En 2024, los Estados miembros obtuvieron una puntuación media del 47 % en este indicador, lo que sugiere que tanto los organismos gubernamentales como los independientes de igualdad de género carecen de recursos suficientes (con una puntuación media del 49 % y el 45 %, respectivamente; véase [el gráfico 32](#)).

Más de la mitad de los Estados miembros en 2024 tienen un organismo gubernamental cuyo mandato en materia de igualdad de género se combina con otras funciones relacionadas con la no discriminación y la igualdad. Se constató que casi todos los organismos gubernamentales estaban facultados para desempeñar todas las funciones pertinentes relacionadas con la igualdad de género. Sin embargo, cuando un organismo gubernamental con un mandato en materia de igualdad de género se combina con otras áreas de no discriminación, esto puede limitar su capacidad para centrarse específicamente en la promoción de la igualdad de género a través de políticas, sensibilización e información, debido a la insuficiencia de recursos.

Se observó una tendencia similar entre los organismos independientes, la mayoría de los cuales tienen un mandato en materia de igualdad de género combinado con otros ámbitos no discriminatorios. En 2024, cinco Estados miembros (BE, ES, IT, PT y FI) contaban con un organismo independiente centrado exclusivamente en la igualdad de género, aumentando así la capacidad de centrar los esfuerzos en la igualdad de género.

Unos mecanismos institucionales eficaces para la igualdad de género exigen unos recursos humanos y financieros adecuados (EIGE, 2023c). En 2024, cinco países obtuvieron la máxima puntuación posible por contar con un organismo gubernamental de igualdad de género bien dotado de recursos

(2 puntos) y nueve obtuvieron una puntuación de 1,5 sobre el máximo posible de 2 para los organismos independientes de igualdad de género. Once organismos gubernamentales tienen menos de cinco personas dedicadas a la igualdad de género, y nueve organismos independientes tienen menos de diez personas dedicadas a la igualdad de género. [La Tabla 1](#) proporciona más detalles sobre la puntuación del indicador H2 por subindicador, agrupando a los países según la banda de tamaño para cada tipo de organismo y mostrando (1) dónde se ha ajustado el número total de personal para reflejar el tiempo dedicado a cuestiones de igualdad de género y (2) dónde los datos cubren múltiples organismos.

Cuadro 1 Recursos de personal dedicados a la igualdad de género, por tipo de organismo, 2024

Personal	< 5	5-10	10-25	25-100	100 +
Puntuación	0	0.5	1	1.5	2
Gubernamental cuerpos (H2a)	BG ^(a) , LV ^(a) , HU ^(a) , PL ^(a) , SK ^(a)	EE ^(a) , IE ^(a) , HR, CY ^(b) , LT ^(a) , SI	CZ, DK ^(b) , LU, MT ^(a) , NL ^(a) , FI	BE, IT ^(a) , AT ^(b) , PT ^(b) , RO ^(a)	DE ^(b) , EL ^(b) , ES ^(b) , FR ^(b) , SE ^(b)
Organismos independientes (H2b)	CZ, IT, LU, MT, PL	DK, EE, CY, SI	DE, HR, LV, LT, AT, PT, RO, SK, FI ^(a)	BE, BG, IE, EL, ES, FR, HU, NL, SE	

(a) Los datos cubren al menos un organismo con un mandato en materia de igualdad de género combinado con otras funciones relacionadas con la igualdad para el que el número total de personal se ajustó a la proporción estimada de tiempo dedicado a cuestiones de género.

(b) Los datos cubren al menos un organismo con un mandato más amplio en materia de igualdad en el que el personal trabaja entre el 75 % y el 100 % del tiempo en cuestiones de género; por lo tanto, no se ajustó el número total de personal (el límite superior del intervalo siempre se utiliza como factor de ajuste).

Nota: Para los datos recopilados en 2012 y 2018, este resultado se normalizó expresando los recursos por millón de habitantes o por millón de personas empleadas. En la práctica, esto tiende a dar resultados más altos para los países más pequeños y más bajos para los países más grandes. El estudio de 2021 utilizó cifras absolutas, lo que, a pesar de plantear algunos riesgos inherentes para la comparabilidad, se justificó sobre la base de que se requiere un número mínimo de personas para prestar servicios eficaces, independientemente del tamaño del país. Como consecuencia de los cambios en el marco de medición, los datos no son comparables con las recopilaciones de datos anteriores (EIGE, 2023I).

Fuente: EIGE, recopilación de datos sobre mecanismos institucionales, 2024.

La limitación de recursos dificulta a los organismos el cumplimiento de las tareas y funciones, cada vez más exigentes, necesarias para que los mecanismos nacionales de igualdad de género sean eficaces, especialmente

dadas sus nuevas responsabilidades derivadas de iniciativas como la directiva sobre transparencia salarial ([recuadro 27](#)) y las directivas sobre organismos de igualdad.

Box 27. Los organismos de igualdad y la Directiva sobre transparencia salarial

En virtud de **la Directiva sobre transparencia salarial**, los organismos de igualdad participan en la lucha contra la discriminación salarial por razón de género (Directiva (UE) 2023/970) y tienen derecho a solicitar información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a iniciar procedimientos judiciales en nombre o en apoyo de los trabajadores en casos de supuestas infracciones y a supervisar el cumplimiento de las medidas de transparencia salarial (Equinet, 2022). Como se indica en la Directiva, los organismos de igualdad deben disponer de recursos suficientes para desempeñar estas tareas con eficacia. Algunos ejemplos de buenas prácticas son los siguientes (Equinet, 2022):

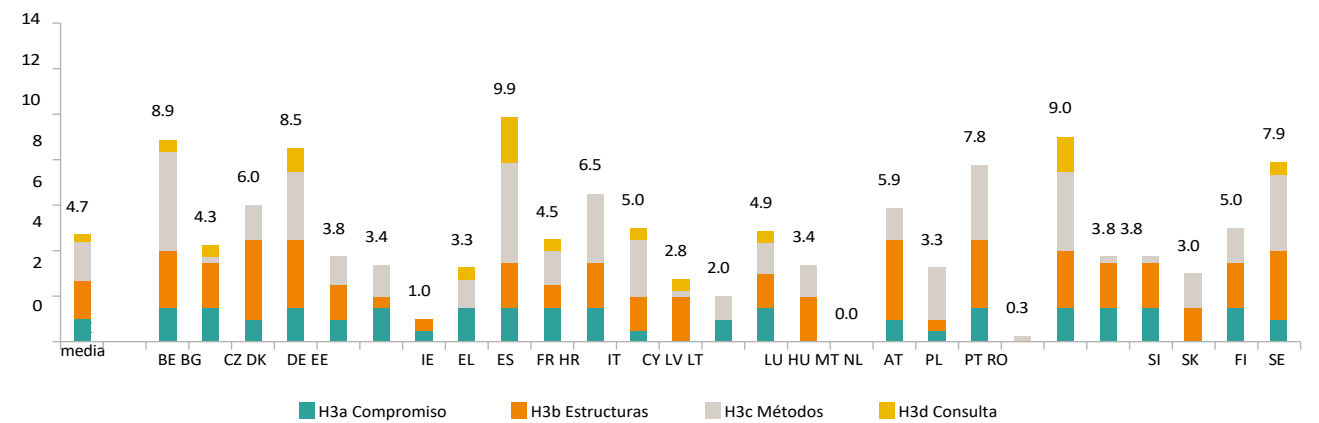
- el Instituto de la Mujer de España participa en reuniones bianuales para supervisar la aplicación efectiva de la normativa sobre igualdad salarial, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Igualdad y los interlocutores sociales;
- La Agencia Federal Antidiscriminación de Alemania ofrece la herramienta "[Eg-check.de](#)" para el análisis salarial orientado al género, que permite a empresarios y representantes de los trabajadores evaluar las normativas y prácticas salariales en busca de posibles discriminaciones;
- El Comisionado de Igualdad de Género y de Trato Igualitario de Estonia, en colaboración con varias instituciones, ha desarrollado una "[aplicación de ingresos](#)" basada en la web, que ofrece transparencia sobre la composición por sexo de las ocupaciones y las diferencias salariales.

2.8.2.4. En todos los Estados miembros hay un amplio margen de mejora en el uso de herramientas de integración de la perspectiva de género, como las evaluaciones de impacto de género y la presupuestación con perspectiva de género.

A pesar de algunas excepciones notables (en BE, DK, ES, AT, PT y SE), la aplicación de la integración de la perspectiva de género sigue siendo desigual en los Estados miembros ([figura 34](#)). El compromiso con las estructuras y herramientas de integración de la perspectiva de género y su utilización experimentaron un notable descenso en 2024 en comparación con el año anterior.

con años anteriores, lo que lo convierte en el aspecto más débil de los mecanismos institucionales, con una puntuación media del 34 %. La comparación entre los 25 Estados miembros con datos en ambos años muestra que la puntuación media en 2024 había descendido 2 puntos porcentuales desde 2021, pasando del 37 % al 35 %. Los datos muestran que no se consulta sistemáticamente a los organismos independientes de igualdad de género sobre las nuevas políticas y la legislación (H3d, 16 %), y que la aplicación de las herramientas de integración de la perspectiva de género (por ejemplo, presupuestación con perspectiva de género, evaluaciones del impacto en función del género y formación efectiva del personal) es irregular. aplicado en la mayoría de los Estados miembros (H3c, 28 %).

Figura 34. Compromiso, estructuras y métodos para la integración de la perspectiva de género (H3, puntuación total sobre 14, 2024)



Fuente: EIGE, recopilación de datos sobre mecanismos institucionales, 2024.

En 2024, todos los Estados miembros excepto cinco (CY, LU, HU, PL y SK) habían adoptado algún tipo de compromiso para la aplicación de la integración de la perspectiva de género. Sin embargo, estos compromisos no siempre son jurídicamente vinculantes. Esto es clave, porque la investigación de EIGE muestra que la aplicación práctica de la integración de la perspectiva de género es más frecuente en aquellos Estados miembros con

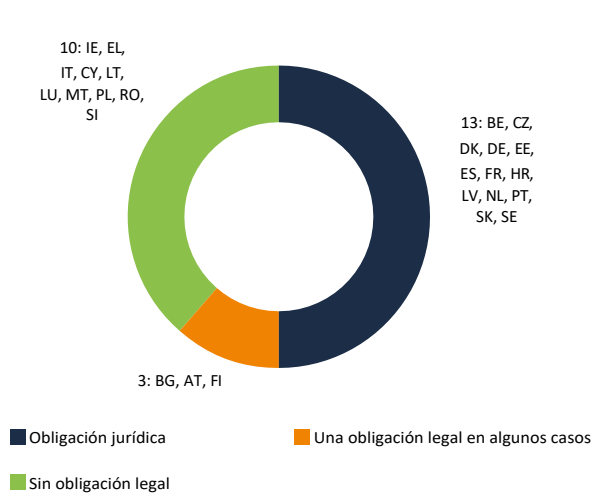
legislación que obligue a utilizar la integración de la perspectiva de género y la presupuestación con perspectiva de género (EIGE, 2023I). En 2024, solo unos pocos Estados miembros (BE, CZ, ES, FR, AT, PT y FI) disponían de estructuras específicas, como unidades, departamentos o grupos de trabajo internos dedicados específicamente a la integración de la perspectiva de género dentro de cada ministerio. Más de la mitad de los Estados miembros (BE, BG, CZ, DK,

ES, FR, HR, CY, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI y SE) tener puntos focales de género en los ministerios, es decir, personas de contacto para la integración de la perspectiva de género y/o un grupo interministerial, un organismo de coordinación o una red de personas de contacto para llevar a cabo la integración de la perspectiva de género.

En cuanto a los métodos utilizados para la integración de la perspectiva de género, en 2024 la mayoría de los Estados miembros

tenían la obligación legal de realizar evaluaciones previas del impacto en función del género ([Figura 35](#)). El uso de la presupuestación con perspectiva de género es limitado y, en muchos Estados miembros, sigue siendo un método relativamente desconocido ([figura 36](#)). Del mismo modo, en la mayoría de los Estados miembros la formación en materia de género para el personal de la administración se imparte de forma ad hoc.

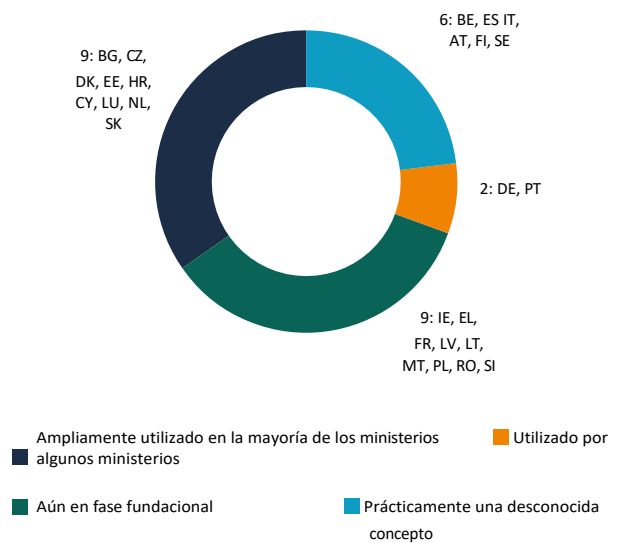
Figura 35. Compromiso de los gobiernos con las evaluaciones de impacto de género *ex ante* (2024)



NB: No se dispone de datos sobre Hungría.

Fuente: EIGE, mecanismos institucionales de recogida de datos, 2024.

Figura 36. Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos ministeriales (2024)



Sin embargo, algunos Estados miembros han avanzado mucho al integrar las consideraciones de igualdad de género en sus PRR, lo que demuestra el potencial de la integración de la perspectiva de género en los marcos políticos nacionales ([recuadro 28](#)).

Box 28. Integración de la perspectiva de género en los PRR

España e Italia han establecido la igualdad de género como una prioridad fundamental en sus PRR, empleando herramientas de transversalidad e integrando consideraciones de género.

El PRR de España identifica los retos en materia de igualdad de género en los ámbitos políticos abordados, incorpora la perspectiva de género en los objetivos de las medidas y reconoce las diferencias de género en el sector para cada medida. El compromiso con la igualdad de género del liderazgo político de alto nivel desempeña un papel crucial en el avance de la integración de la perspectiva de género en el PRR de España, con el apoyo de las estructuras de igualdad de género existentes en cada ministerio y los procesos establecidos, como la evaluación del impacto de género para el presupuesto nacional (EIGE, 2023e).

Del mismo modo, el PRR **de Italia** incluye un análisis de género ex ante para cada uno de sus seis pilares prioritarios, basado en datos desglosados por sexo y en pruebas del Departamento de Igualdad de Oportunidades. Además, las intervenciones de cada medida se clasifican en función de su contribución a la igualdad de género sobre la base de evaluaciones cualitativas y cuantitativas realizadas en el marco de una evaluación ex ante por el Ministerio de Economía italiano (EIGE, 2023e).

La contratación pública sensible al género (CPRG) es otro método clave para integrar la perspectiva de género en las políticas y gastos públicos, ya que las instituciones públicas de la UE son grandes inversores, que gastan unos 1.000 millones de euros en la contratación pública. 2 billones de euros al año en la compra de bienes, servicios y obras. Sus prácticas de contratación pueden promover directamente la igualdad de género, apoyar la contratación sostenible y mejorar la eficiencia del gasto público (EIGE, 2022j). (El [recuadro 29](#) presenta ejemplos nacionales).

Cuadro 29. Ejemplos de GRPP en Bélgica y España

Aunque el marco jurídico de la GRPP sigue siendo limitado en todos los Estados miembros, cabe destacar los siguientes ejemplos (EIGE, 2022i).

- La ciudad de **Bruselas (Bélgica)** incorporó el GRPP a su cuarto plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres (2020-2022), centrándose en la formación de los responsables de contratación en cuestiones de género.
- En **España**, la administración pública aplica criterios sociales en sus contratos públicos, incluida la perspectiva de género. El Instituto Nacional de la Mujer ofrece orientación sobre la GRPP. Asimismo, otros organismos encargados de la igualdad de género a nivel local y regional han logrado la integración sistemática de la perspectiva de género en la contratación pública.

Los organismos de igualdad de género desempeñan un papel clave en la promoción del GRPP a través de la coordinación, la sensibilización, la formación y la colaboración en la elaboración de instrumentos y guías junto con las administraciones públicas. En 2022, EIGE también lanzó un conjunto de herramientas paso a paso para apoyar la aplicación del GRPP por parte de los poderes adjudicadores a todos los niveles en la UE (EIGE, 2022i).

Otros niveles de la administración también tienen un papel importante que desempeñar en el apoyo a objetivos más amplios de igualdad de género. Por ejemplo, los municipios, al estar más cerca de los ciudadanos a los que sirven, se encuentran en una posición única para abordar la igualdad de género de forma práctica y específica, como se ejemplifica en [el recuadro 30](#).

Cuadro 30. Ejemplo de promoción de la igualdad de género a nivel municipal en Luxemburgo

El Ministerio **luxemburgués** de Igualdad entre Mujeres y Hombres ha creado un [sitio web temático](#) para centralizar la información relevante para los municipios sobre la promoción de la igualdad de género a nivel local. El sitio web ofrece acceso independiente a los representantes políticos, el personal municipal y el público en general, y proporciona información exhaustiva sobre la integración de la igualdad de género en las actividades municipales. Incluye un mapa interactivo en el que se detallan las medidas específicas de igualdad aplicadas en cada uno de los 100 municipios de Luxemburgo.

2.8.2.5. En general, los gobiernos se comprometen a elaborar estadísticas desglosadas por sexo, pero esto no se traduce en una difusión efectiva de las estadísticas de género.

En 2024, nueve Estados miembros (BE, BG, ES, FR, HR, IT, MT, RO y SE) tenían la obligación legal de que el instituto nacional de estadística recopilara estadísticas desglosadas por sexo. Se trata de una obligación importante que se impone a los organismos centralizados, que son los mejor situados para recopilar y difundir estadísticas a todo el mundo.

los responsables políticos (véanse ejemplos en [el recuadro 31](#)). Sin embargo, este compromiso con la recopilación de estadísticas no está claramente correlacionado con una difusión más eficaz de las estadísticas de género. A partir de 2024, se necesitan mayores esfuerzos en siete Estados miembros (BG, EE, EL, IT, CY, MT y PL), ya que obtuvieron un tercio (33 %) o menos de la puntuación máxima posible para el indicador H4. Un sitio web es una herramienta importante para difundir estas estadísticas en apoyo de la integración de la perspectiva de género, pero diez Estados miembros no disponían en 2024 de un sitio web (o sección de un sitio web) dedicado a este fin (BG, EE, EL, HR, IT, CY, MT, PL, RO y SI).

Cuadro 31. Ejemplo de recopilación y difusión de datos sobre la iniciativa empresarial ecológica de las mujeres

Dirigida por la Unidad de Igualdad de Género del Ministerio **español** para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, esta iniciativa se centra en la recopilación de datos sensibles al género sobre el papel de la mujer en la transición ecológica, especialmente en las zonas rurales. Entre las actividades clave del proyecto figuran:

- el desarrollo y la difusión de indicadores desglosados por sexo y de análisis que tengan en cuenta las cuestiones de género en los sectores de la iniciativa empresarial ecológica y las empresas rurales;
- Realización de estudios comparativos con países de la UE y análisis temporales para seguir los avances;
- utilizando diversas fuentes de datos, como la Encuesta de Población Activa española, la EPA de la UE y el Gender Entrepreneurship Monitor para obtener información en profundidad.

Esta iniciativa ha creado una base de datos sobre la participación de las mujeres en el empresariado rural y ecológico para fundamentar la elaboración de políticas basadas en pruebas y potenciar la participación de las mujeres en estos sectores. El sitio

La iniciativa se alinea con el Green Deal europeo, el PRR español, la estrategia española de transición justa y el plan estratégico español para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2022-2025) (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, 2023).

2.8.2.6. Las tendencias emergentes en el gobierno y la política dibujan un panorama desigual para los agentes gubernamentales y de la sociedad civil que trabajan por la igualdad de género.

La revisión de la BPfA + 25 (2020) ya puso de relieve en la reducción del espacio para la sociedad civil en medio de una resistencia organizada a los derechos de la mujer que ha surgido de las campañas contra la "ideología de género" ⁽⁵⁹⁾ (EIGE, 2020c). Estos esfuerzos han restringido el espacio operativo y la financiación de las OSC y los activistas que defienden los derechos de las mujeres y los derechos LGBTIQ (EIGE, 2022k; FRA, 2021). También han contribuido a un aumento de los ataques contra las OSC y los activistas, incluidos discursos de odio, demandas abusivas, daños a la propiedad y agresiones físicas violentas (EIGE, 2022k; FRA, 2021; véase también la sección 2.9.).

Esta situación tiene un efecto amedrentador en la sociedad civil y reduce la ambición de los responsables políticos de abordar las cuestiones de igualdad de género. Por ejemplo, temas como la SDSR, incluida la educación sexual integral, el matrimonio entre personas del mismo sexo y los derechos del colectivo LGBTIQ, son cada vez más polémicos a escala nacional y de la UE (EIGE, 2022k). Además, las recientes tendencias y movimientos políticos contrarios a la igualdad de género están ganando poder en un número cada vez mayor de Estados miembros. Esto puede dificultar cada vez más el avance de la legislación sobre igualdad de género y el mantenimiento y fortalecimiento de los mecanismos institucionales (Guerrina et al., 2023).

Además, en todos los Estados miembros, la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración de las políticas de igualdad de género es incoherente y a menudo ad hoc (EIGE, 2024a). La ausencia de procedimientos sistemáticos

⁽⁵⁹⁾ La "ideología de género" es un concepto creado como una malinterpretación intencionada del término "género" para recabar apoyo para los roles de género tradicionales restrictivos, la familia tradicional y la crítica de diversas causas progresistas que se consideran un desafío a estas creencias (EIGE, 2020c).

y procesos de consulta regulares dificulta tanto la transparencia como la inclusión. Además, los gobiernos suelen depender de contribuciones no remuneradas, que pesan más sobre las organizaciones más pequeñas que aportan perspectivas diversas (EIGE, 2024o). La pandemia de COVID-19 exacerbó este espacio cada vez más reducido, ya que muchos Estados miembros descuidaron la participación de las organizaciones de mujeres en la toma de decisiones y no las consultaron durante la preparación de sus planes de recuperación (EIGE, 2023f).

A pesar de los retos actuales, existen importantes oportunidades para reforzar los mecanismos institucionales y la labor de igualdad de género

actores de la sociedad civil. Por ejemplo, las herramientas de comunicación digital pueden impulsar el compromiso entre la sociedad civil y los expertos en cuestiones de género, especialmente para los grupos infrarrepresentados en los espacios de toma de decisiones, como las mujeres jóvenes y las que viven en zonas rurales. Del mismo modo, la transformación digital de los gobiernos y las administraciones puede ofrecer oportunidades únicas para desarrollar herramientas integradas de incorporación de la perspectiva de género como parte de la elaboración de políticas y presupuestos públicos y para mejorar la recopilación sistemática de datos administrativos desglosados por sexo. Para más detalles sobre algunas iniciativas de apoyo a la igualdad de género de las OSC, véase [el recuadro 32](#).

B ox 32. Financiación para organizaciones de derechos de la mujer e igualdad de género

- El programa de **ciudadanía, igualdad, derechos y valores de la UE**, con un presupuesto total para 2021-2027 de 1 600 millones de euros, proporciona financiación a organizaciones de todos los niveles que trabajan para apoyar los derechos y valores de la UE, incluidas las que promueven la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género y trabajan para poner fin a la violencia de género (Comisión Europea, s.f.-a).
- **La Alianza para la Igualdad de Género en Europa**, creada en 2021, es el único fondo mancomunado que reúne a diversos donantes para impulsar la igualdad de género y los derechos de la mujer en Europa. Se creó para apoyar a un sector infrafinanciado por el limitado apoyo de los gobiernos nacionales, la asignación de fondos de la UE en este ámbito principalmente al Sur Global y la escasa participación filantrópica. Mediante la adopción de un enfoque interseccional, la alianza proporciona financiación y refuerza la capacidad de las pequeñas organizaciones de primera línea que trabajan por la igualdad de género en toda Europa (Alianza para la Igualdad de Género en Europa, s.f.).

2.9. Derechos humanos de la mujer (área I)

Los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing en el área I afirman la universalidad de los derechos humanos de la mujer en todas las esferas y hacen hincapié en los derechos sexuales y reproductivos, incluida la libertad de elegir si tener hijos y cuándo tenerlos. Estos objetivos exigen la ratificación y aplicación de instrumentos internacionales de derechos humanos como **la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, que todos los Estados miembros han ratificado. Los objetivos también instan a los gobiernos a integrar los derechos de la mujer en las leyes nacionales, abordando aspectos como la raza, la discapacidad y la situación socioeconómica.

La UE carece de indicadores para hacer un seguimiento del progreso de los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing en el área I. EIGE sugiere que se examine la ratificación y aplicación de los tratados y la legislación fundamentales en materia de derechos humanos y que se revisen los derechos de las mujeres más desfavorecidas socioeconómicamente, incluidas las discapacitadas, las gitanas, las LGBTIQ y las migrantes (EIGE, 2020b).

Área I (derechos humanos de la mujer) alineación con los ODS

- 5** Igualdad de género
- 10** Reducción de las desigualdades
- 16** Paz, justicia e instituciones fuertes



Para la revisión de BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área I incluyen:



Reforzar las instituciones y los procesos democráticos



Garantizar el acceso al aborto seguro



Lucha contra la discriminación interseccional y la violencia de género

Estos temas arrojan luz sobre las amenazas actuales a los derechos humanos de las mujeres en la UE, como el retroceso democrático, los movimientos contra el género y las crisis multidimensionales. Estas fuerzas han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de las instituciones democráticas, han socavado la protección jurídica y han puesto en peligro el acceso a los DHR esenciales, incluido el aborto. También han intensificado las disparidades socioeconómicas, perpetuando la discriminación interseccional y la violencia, en particular contra las mujeres LGBTIQ, las mujeres con discapacidad y las mujeres de minorías étnicas.

2.9.1. Evolución de las políticas de la UE

Bajo la Comisión de von der Leyen de 2019- 2024, la prioridad "un nuevo impulso para la democracia europea" y el tema de una "unión de igualdad" vieron varias nuevas estrategias y planes de acción dirigidos a los derechos humanos de las mujeres. Estos

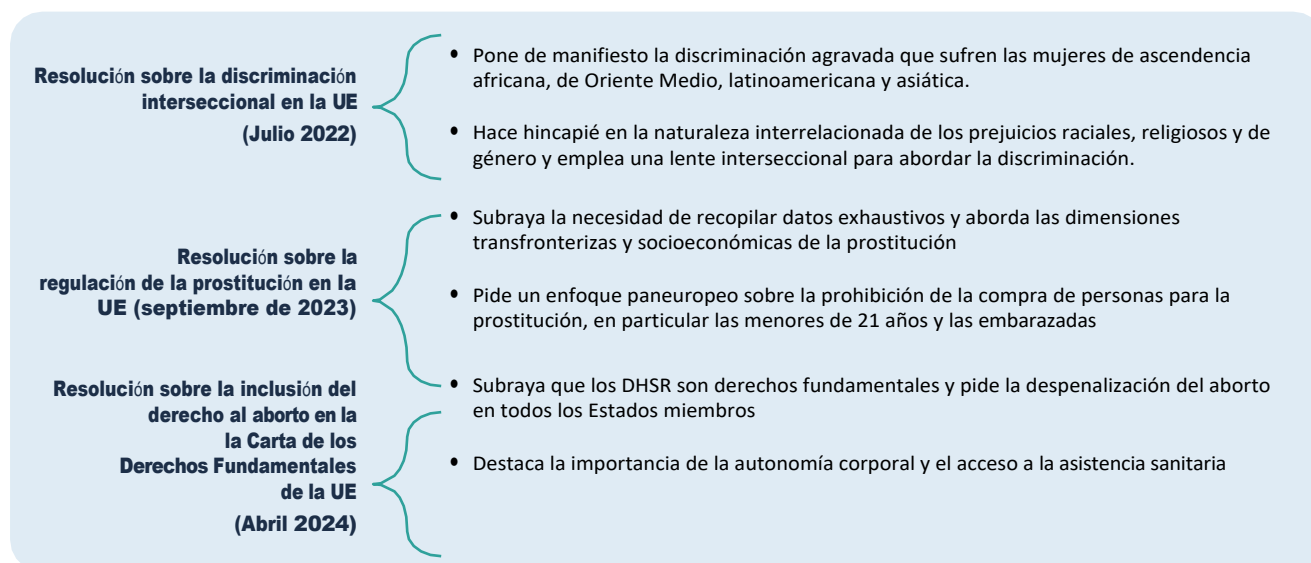
entre los que se incluyen **el plan de acción europeo para la democracia**, la **estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025**, la **estrategia de igualdad LGBTIQ** y el **marco estratégico para los gitanos (2020-2030)** (véase más información en la sección [1.4.5](#)). La **Directiva sobre transparencia salarial** marcó un hito en la definición jurídica de la discriminación interseccional (Consejo de la Unión Europea y Consejo Europeo, 2023), y la adopción de las **Directivas sobre organismos de igualdad** también fue un hito significativo (véase más información en la sección [2.8.1](#)). Sin embargo, los avances en una **directiva contra la discriminación** (Comisión Europea, 2008) se han estancado debido a la incapacidad de alcanzar la unanimidad en el Consejo a pesar del creciente apoyo (Parlamento Europeo, 2024a). Esta directiva aplicaría el principio de igualdad de trato fuera del mercado laboral, independientemente de la edad, la discapacidad, la orientación sexual o las creencias religiosas.

En diciembre de 2021, la Comisión publicó un **Comunicación para ampliar la lista de delitos de la UE**

para incluir la incitación al odio y los delitos motivados por el odio⁽⁶⁰⁾, abarcando bases como el género, la sexualidad, la raza y la religión. La Comunicación reconoce las amenazas específicas a las que se enfrentan las mujeres, en particular en Internet, donde grupos como la "manósfera" y los "incels" amplifican la retórica misógina. De ser adoptada por el Consejo, la Comunicación crearía una base jurídica para tipificar como delito la incitación al odio misógino o los delitos de odio fuera de Internet. La iniciativa pretende complementar la Directiva sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que tipifica específicamente como delito la incitación al odio misógino en línea (Comisión Europea, 2023a).

En los últimos años, el Parlamento ha instado a tomar medidas contra la discriminación interseccional. Aunque las resoluciones del Parlamento Europeo no son vinculantes, reflejan las preocupaciones existentes en el ámbito de la UE (Figura 37). También ha abogado por la inclusión del derecho al aborto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Esta postura desafía la influencia de los movimientos conservadores, que se oponen a la "ideología de género" y promueven políticas antiabortistas (Beláňová, 2020; Kováts, 2017; Vida, 2019).

Figura 37. Resumen de las últimas resoluciones del Parlamento Europeo sobre los derechos humanos de las mujeres



Fuente: Resumen de los autores, basado en el Parlamento Europeo (2022e, 2023c, 2024c).

El Parlamento Europeo ha pedido **directrices comunes de la UE para armonizar la protección y el apoyo a las personas que ejercen la prostitución**, haciendo hincapié en la necesidad de abordar las causas profundas de la explotación, como la pobreza y la discriminación (véase, por ejemplo, la Resolución 2022/2139). El Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa ha insistido en la necesidad de adoptar un enfoque basado en los derechos humanos para proteger los derechos, la seguridad y la autonomía corporal de los trabajadores del sexo, reconociendo al mismo tiempo que

que esto no puede garantizarse mediante la penalización del trabajo sexual (Consejo de Europa, 2024). La prostitución también sigue siendo un tema polémico entre los grupos de la sociedad civil. Algunos abogan por la despenalización del trabajo sexual y la protección de los derechos de los trabajadores del sexo (Amnistía Internacional, 2022c; Alianza Europea por los Derechos de los Trabajadores del Sexo, 2024). Otros se oponen al reconocimiento de la prostitución como trabajo, argumentando que podría legitimar la explotación, y piden su despenalización.

⁽⁶⁰⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo - Una Europa más inclusiva y protectora: Ampliación de la lista de delitos de la UE a la incitación al odio y a los delitos motivados por el odio, COM(2021) 777 final de 9 de diciembre de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0777>.

abolición (European Network of Migrant Women, 2019; EWL, 2024).

2.9.2. Principales retos y tendencias

2.9.2.1. Una democracia fuerte es crucial para fomentar la igualdad de género, garantizar los derechos de las mujeres y dismantelar las prácticas discriminatorias en la UE

Desde 2019, los movimientos antifeministas y antigénero han cobrado impulso en sus intentos de hacer retroceder los derechos de las mujeres, especialmente en ámbitos como la violencia contra las mujeres y los DHSR. Estos movimientos se alinean con el auge de nuevos sistemas de gobierno en los que las apelaciones emocionales y las creencias personales dominan la política y los actores antidemocráticos ganan influencia (Comisión Europea, s.f.-i).

La movilización antigénero se ha convertido en un movimiento transnacional que une a políticos, partidos y organizaciones de toda la UE para socavar los derechos de las mujeres (Graff y Korolczuk, 2022).

A menudo, los partidos populistas y de extrema derecha se oponen abiertamente a la igualdad de género (Kantola y Lombardo, 2021). La igualdad de género y la democracia están estrechamente vinculadas. Los principios democráticos apoyan la igualdad de género, mientras que los movimientos feministas promueven la democratización desafiando la exclusión y abogando por la justicia social (Bellamy et al., 2018; Lombardo et al., 2021). Los movimientos antigénero prosperan en las democracias que retroceden y son esenciales en intentos de desdemocratización, presionando a favor de las normas tradicionales de género y heteronormativas (Butler, 2021). Estos movimientos prosperan con los falsos argumentos de que las feministas odian a los hombres, y promueven la idea de que los hombres son víctimas de discriminación como resultado de las políticas de igualdad de género (Hopkins-Doyle et al., 2024; Vázquez et al., 2024). Estos movimientos suelen estar respaldados por grupos religiosos, conservadores y nacionalistas y dependen de sistemas clandestinos de financiación transnacional. Trabajan para desacreditar a las organizaciones de derechos de las mujeres, competir por los recursos e influir en las políticas (EPF, 2021; Ortiz et al., 2023; ONU Mujeres, 2020a). Como resultado, las organizaciones de derechos de las mujeres se enfrentan a dos tipos de amenazas

amenazas físicas y verbales y son objeto de ataques en línea, vigilancia, criminalización, restricciones legales y demandas estratégicas (Comisión Europea, 2023d).

En algunos Estados miembros, el Convenio de Estambul se ha enmarcado como un ataque contra la familia heterosexual tradicional, lo que ha provocado oposición e incluso retrocesos, especialmente en lo que respecta a las medidas destinadas a prevenir y contrarrestar la violencia de género (EIGE, 2022k; Roggeband y Krizsán, 2021). Como han observado las organizaciones internacionales, las políticas antigénero en Hungría y Polonia se han traducido en retrocesos en materia de SDR, mayores restricciones a las personas LGBTIQ y reformas educativas que promueven los valores familiares tradicionales (Amnistía Internacional, 2024a; Human Rights Watch, 2022a). Para contrarrestar estas tendencias, la Comisión Europea adoptó en 2020 el Plan de Acción Europeo para la Democracia. Este plan pretende proteger y reforzar la democracia en todos los Estados miembros adoptando medidas proactivas contra las acciones antidemocráticas y la incitación al odio que disuaden a las mujeres y a otros grupos de comprometerse políticamente (Comisión Europea, 2020f). La Comisión también ha pedido a los Estados miembros que supervisen el espacio cívico para garantizar que las OSC que trabajan en los derechos de las mujeres, los DHSR y los derechos de las personas LGBTIQ estén protegidas y puedan operar sin temor a ataques, en línea o fuera de línea (Comisión Europea, 2023d).

2.9.2.2. El acceso al aborto legal y seguro es esencial para los derechos humanos de las mujeres, pero sigue siendo desigual en la UE

La provisión de aborto legal y seguro es un componente fundamental del derecho de la mujer a la vida y a la prohibición de la tortura y el trato inhumano o degradante, como se indica en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 2022, 2023). La evolución histórica del derecho al aborto varía según los países de la UE (Leskošek, 2022). En Eslovenia, por ejemplo, el aborto se reconoció incondicionalmente en la Constitución de 1974, lo que contribuyó a que se produjeran menos abortos gracias a la creación de condiciones para una crianza inclusiva y un cuidado más amplio de los hijos.

posibilidades dentro de las estructuras sociales e institucionales (Leskošek, 2022). Recientemente, Francia consagró el derecho al aborto en su Constitución en 2024, lo que supuso un paso histórico en medio de los retrocesos mundiales en materia de derecho al aborto (Congrès, 2024). Estas decisiones históricas establecen normas de gran alcance para otros Estados miembros, abordando las crecientes preocupaciones sobre las amenazas globales a la SDR. También se han observado avances positivos, aunque menos amplios, en otros países, como Malta ([recuadro 33](#)).

B ox 33. Avances hacia la despenalización del aborto en Malta

En respuesta a la presión de organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos, **Malta** introdujo una nueva ley en junio de 2023 que permitía el aborto, pero sólo cuando la vida o la salud de la mujer estuvieran en peligro (Government Gazette of Malta, 2023). Anteriormente, el código penal aplicaba una prohibición estricta del aborto en todas las situaciones, con penas severas, incluida la prisión, para quienes participaran en la realización o la asistencia de abortos (Center for Reproductive Rights, 2023b). A pesar de los avances, los críticos piden reformas más exhaustivas para garantizar el acceso al aborto legal y seguro (Amnistía Internacional, 2023c).

Por el contrario, algunos países han endurecido las normas sobre el aborto y el acceso al mismo. A partir de 2022, en Hungría es obligatorio que los médicos firmen un documento que confirme que la embarazada ha escuchado el latido del corazón del feto antes de la intervención (Dyer, 2022). Polonia también aplicó una prohibición casi total del aborto en 2021, permitiendo el procedimiento sólo si la vida o la salud de la mujer embarazada corrían peligro o si el embarazo era consecuencia de un delito (Amnistía Internacional, 2024b). En 2024, el Parlamento polaco comenzó a debatir enmiendas para liberalizar la ley, permitiendo potencialmente el aborto hasta la semana 12 de embarazo; sin embargo, conseguir la mayoría parlamentaria necesaria para reformar la ley del aborto puede no ser posible todavía (Amnistía, 2024b).

El acceso al aborto sigue estando restringido en toda la UE, incluso allí donde es legal. En 2021, solo 13 Estados miembros cubrían el aborto a través del seguro sanitario nacional (BE, DK, IE, EL, ES, FR, IT, LU, NL, PT, SI, FI y SE) (EPF y International Planned Parenthood Foundation, 2021). En otros países, la falta de cobertura crea barreras financieras, especialmente para las mujeres con ingresos bajos. Además, los periodos de espera obligatorios en nueve Estados miembros (BE, DE, IE, IT, LV, LU, HU, PT y SK) provocan más retrasos (Center for Reproductive Rights, 2023a). La capacidad de los ginecólogos para objetar en conciencia también crea barreras geográficas y desigualdades en el acceso al aborto. En Italia, por ejemplo, el 65 % de los ginecólogos se niegan a practicar abortos (Ministro de Sanidad italiano, 2022).

Estas barreras afectan de manera desproporcionada a las mujeres de entornos socioeconómicos más bajos y minorías étnicas o a las que viven en zonas rurales (OMS, 2022a). Las personas transgénero y no binarias se enfrentan a dificultades adicionales a la hora de abortar, por ejemplo debido a la discriminación y a la formación inadecuada de los profesionales sanitarios (Fiorilli y Ruocco, 2019; Saadat et al., 2023).

La violencia y el acoso en el exterior de las clínicas abortistas son problemas crecientes en toda la UE, que crean entornos hostiles tanto para quienes solicitan abortos como para los proveedores y los activistas proaborto.

Los incidentes incluyen abusos verbales, amenazas físicas y agresiones (Amnistía Internacional, 2023a; Fiala et al., 2020). La financiación internacional que apoya estos movimientos revela los esfuerzos transnacionales de grupos contrarios al género para hacer retroceder la SDR de las mujeres (Amnistía Internacional, 2023a; EPF, 2021). Para ejemplos de intentos nacionales en Irlanda y España para garantizar el acceso seguro a las clínicas de aborto, véase [el recuadro 34](#).

B ox 34. Esfuerzos nacionales para garantizar el acceso seguro a las clínicas abortistas

En **Irlanda**, la Ley de Zonas de Acceso Seguro de 2024 establece zonas de acceso seguras y legalmente definidas que se encuentran a 100 metros de una entrada o salida de un local en el que preste servicios un médico generalista y/o un ginecólogo/obstetra. Dentro de estas

zonas, ahora están prohibidas determinadas conductas dirigidas a impedir el acceso a los servicios de interrupción del embarazo o influir en las decisiones al respecto. La ley establece sanciones para las infracciones, que incluyen multas y penas de prisión (An Bille Sláinte 2023 [Proyecto de Ley de Sanidad 2023]; Departamento de Sanidad, 2024).

En 2022, **España** también aprobó una ley que penaliza las concentraciones frente a clínicas abortistas. Cualquier persona que intente impedir que la gente ejerza su derecho al aborto mediante acoso, insultos, intimidación o amenazas se enfrenta a una pena de cárcel de entre 3 y 12 meses o a trabajos en beneficio de la comunidad (Ley Orgánica 4/2022).

2.9.2.3. Abordar las experiencias singulares de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas y grupos religiosos es esencial para promover los derechos humanos de todas las mujeres.

Las mujeres gitanas siguen enfrentándose a altos niveles de discriminación y a un mayor riesgo de violencia de género en toda la UE. En 2021, una media del 35 % de las mujeres y los hombres gitanos de ocho Estados miembros (CZ, EL, ES, HR, HU, IT, PT y RO) declararon haber sufrido discriminación en ámbitos clave de la vida debido a su origen étnico, con pocos cambios desde 2016 (FRA, 2022b). Entre 2012 y 2020, las políticas de inclusión de los gitanos en la UE demostraron una insuficiente sensibilidad de género (Sanchís-Ramón et al., 2023). En 2023, solo el 24 % de los encuestados en el Eurobarómetro creían que los esfuerzos por integrar a la población gitana en sus países eran eficaces (Comisión Europea, 2023h).

Las mujeres romaníes se enfrentan a retos específicos en materia de empleo, educación y asistencia sanitaria. En 2021, sólo el 28 % de las mujeres romaníes de entre 20 y 64 años tenían empleo, frente al 58 % de los hombres romaníes del mismo grupo de edad (FRA, 2022b). Sólo el 26 % de las mujeres romaníes (frente al 37 % de los hombres romaníes) había completado la educación secundaria superior. Además, el 16 % de las mujeres romaníes (frente al 13 % de los hombres romaníes) se enfrentaban a

dificultades para acceder a la asistencia sanitaria, a menudo debido a la discriminación y a las barreras económicas (FRA, 2022b). En el recuadro 35 figura un ejemplo de proyecto transnacional destinado a combatir la violencia doméstica contra las mujeres romaníes.

Box 35. Abordar la violencia de género contra las mujeres gitanas

El proyecto [Pattern](#), apoyado por el programa de derechos, igualdad y ciudadanía de la UE, pretende prevenir y combatir la violencia doméstica contra las mujeres gitanas en **Bulgaria, Grecia** y Portugal. Esta iniciativa pretende mejorar las competencias de los mediadores culturales y profesionales gitanos para tratar los casos de violencia doméstica.

Durante la pandemia de COVID-19, la discriminación racial, la estigmatización y la violencia contra las personas de ascendencia asiática aumentaron significativamente, y las mujeres asiáticas se vieron afectadas de forma desproporcionada (Wang y Madrisotti, 2023). Los partidos de extrema derecha aprovecharon la crisis para fomentar discursos xenófobos, promoviendo el miedo y la exclusión (Human Rights Watch, 2020).

La islamofobia ha aumentado en la UE, en particular contra las mujeres musulmanas (Amnistía Internacional, 2022a). Por ejemplo, la exhibición de símbolos y atuendos religiosos en escuelas y lugares de trabajo se ha convertido en un tema polémico en algunos Estados miembros. Una sentencia de 2023 del Tribunal Supremo de la UE que permitía prohibir los símbolos religiosos en las oficinas gubernamentales (opinión del Abogado General Collins de 4 de mayo de 2023 ⁽⁶¹⁾) puede dar lugar a nuevas restricciones. Esto podría forzar a las mujeres musulmanas a la inestabilidad financiera y a la exclusión social si se ven obligadas a elegir entre las prácticas religiosas y el empleo (Open Society, 2022).

Las mujeres inmigrantes en situación precaria se enfrentan a mayores riesgos de violencia doméstica (Khaligh et al., 2022). Muchas no están adecuadamente protegidas, sobre todo si sus derechos de residencia dependen de un familiar. La Directiva sobre derechos de los ciudadanos (Directiva 2004/38/CE) permite a las víctimas conservar sus derechos de residencia tras el divorcio o la separación

⁽⁶¹⁾ Conclusiones del Abogado General Collins de 4 de mayo de 2023, *OP v Commune d'Ans*, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:378.

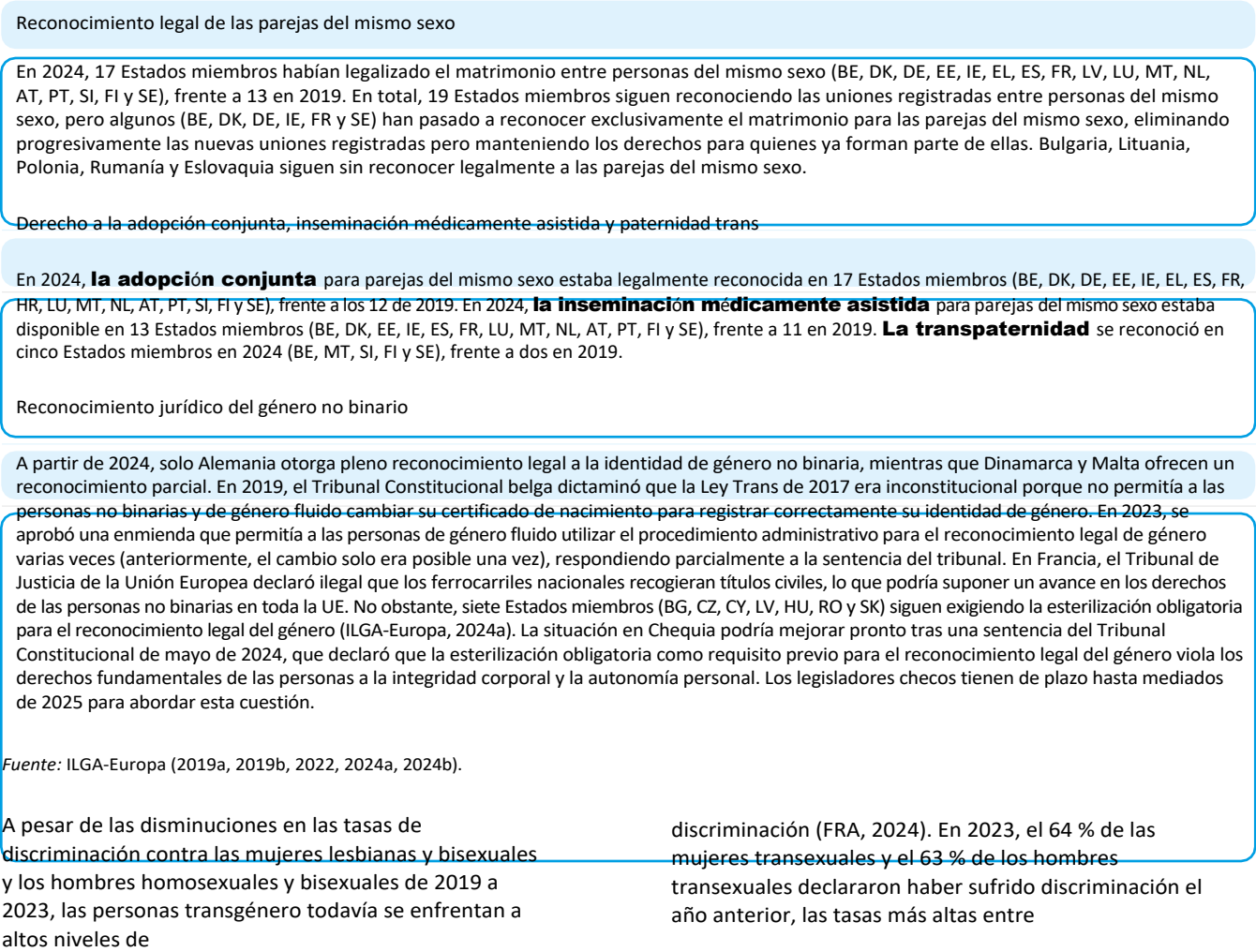
(artículo 13). Sin embargo, les exige ser económicamente activos y tener un seguro de enfermedad completo. Esto contrasta con el planteamiento protector del artículo 59 del Convenio de Estambul. Este requisito de la Directiva es problemático, ya que, en la UE, las mujeres constituyen una ligera mayoría de la población migrante, pero las mujeres migrantes son más a menudo económicamente inactivas que los hombres migrantes (Blower-Nassiri, 2023).

2.9.2.4. Se ha ampliado la protección jurídica de las personas LGBTIQ, aunque la situación sigue siendo desigual en los distintos Estados miembros.

El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE reconoce la orientación sexual entre los

motivos de discriminación, pero no cubre explícitamente la identidad o la expresión de género (ILGA-Europa, s.f.). La protección se limita principalmente al empleo, dejando lagunas en la protección social, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso a bienes y servicios. (ILGA-Europa, s.f.). La estrategia de igualdad LGBTIQ de la UE de 2020 supuso un importante paso adelante en la promoción y el apoyo de los derechos LGBTIQ en la UE. Otro paso importante fue el dado en 2021 por el Parlamento Europeo, que declaró a la UE "zona de libertad LGBTIQ" en respuesta a las acciones discriminatorias en Hungría y Polonia (Parlamento Europeo, 2021c). Aunque las protecciones nacionales siguen siendo desiguales, desde 2019 han surgido tendencias jurídicas positivas (Figura 38).

Figura 38. Protección de los derechos LGBTIQ en todos los Estados miembros desde 2019



grupos LGBTIQ (FRA, 2024). Las pruebas apuntan a un aumento significativo de los ataques y asesinatos dirigidos específicamente a personas transgénero en Europa (ILGA-Europa, 2023a). Las personas LGBTIQ no denuncian la discriminación y la violencia. Esto se debe a la creencia de que la denuncia no conducirá a ningún cambio (49 %), al miedo a no ser tomados en serio (33 %) y a la falta de confianza en las autoridades (31 %) (FRA, 2024). [En el recuadro 36](#) se ofrece un ejemplo de los avances legislativos para la protección de los derechos de las personas LGBTIQ en Portugal.

Cuadro 36. Avances legislativos en la protección de los derechos LGBTIQ

La Ley nº 15/2024 de Portugal prohíbe las prácticas de conversión forzosa relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género, con penas de hasta tres años de prisión o multas para los intentos de alterar estos rasgos y de hasta cinco años para las intervenciones médicas o quirúrgicas irreversibles (CIG, 2024). En 2021, Portugal promulgó la Ley nº 85/2021 que prohíbe la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual en lo que respecta a la elegibilidad para donar sangre (CIG, 2021b).

2.9.2.5. En la UE, las mujeres con discapacidad corren un mayor riesgo de sufrir violencia de género y padecen formas únicas de abuso que explotan sus vulnerabilidades específicas.

En la UE, aproximadamente el 33 % de las mujeres que han tenido alguna vez pareja y que tienen algún tipo de discapacidad y el 49 % de estas mujeres con discapacidades graves han sufrido violencia por parte de su pareja (Eurostat, 2021b). El abuso económico es una forma generalizada de violencia contra las mujeres con discapacidad (García-Cuellar et al., 2023). La dependencia económica limita aún más la autonomía y atrapa a las víctimas en situaciones de abuso (Consejo de Europa, 2022a). La proporción de mujeres con discapacidad que sufren violencia sexual es aproximadamente el doble que la de mujeres con discapacidad que sufren violencia sexual. mujeres no discapacitadas (Ledingham et al., 2022).

Las mujeres con discapacidad también están expuestas a formas específicas de abuso, como la retirada o el control de ayudas esenciales para la vida independiente y la comunicación, como sillas de ruedas o ayudas para la comunicación (Women Enabled International, s.f.). Para un ejemplo de los avances legislativos en la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Francia, véase [el recuadro 37](#). Otras formas de abuso incluyen la inhibición de la ayuda en actividades cotidianas cruciales, como bañarse, comer y la gestión de la menstruación (Consejo de Europa, 2022a). En los entornos institucionales, la denuncia se dificulta debido al aislamiento, los desequilibrios de poder y la falta de acceso a ayuda externa (Consejo de Europa, 2022a).

Casilla 37. Separación de los ingresos del cónyuge para el subsidio para adultos discapacitados en Francia

En octubre de 2023 entró en vigor en **Francia** la política de separación de los ingresos del cónyuge para el subsidio para adultos discapacitados, que individualiza los recursos utilizados para asignar el subsidio. Con ello se pretende reforzar la autonomía económica de las personas con discapacidad, excluyendo los ingresos familiares de los criterios de concesión y teniendo en cuenta únicamente los ingresos personales de la persona con discapacidad. Esto permite a los beneficiarios recibir una ayuda adecuada sin depender económicamente de los ingresos de su cónyuge (République Française, 2023).

Las mujeres con discapacidad también se enfrentan a importantes violaciones de sus DHSR, como la esterilización, la anticoncepción y el aborto involuntarios. En total, 13 Estados miembros siguen permitiendo la esterilización forzosa, alegando razones como el "interés superior" de la persona o la "protección frente a abusos" (EDF, 2022a). Las mujeres y las niñas con discapacidad se enfrentan a estereotipos nocivos que niegan e ignoran su sexualidad. A menudo se las excluye de la educación sexual, lo que aumenta su vulnerabilidad a la violencia sexual (Consejo de Europa, 2022a). Su escasa representación en los órganos de toma de decisiones, como los parlamentos nacionales, los mecanismos de coordinación en materia de discapacidad y las instituciones de género, limita su participación en la toma de decisiones.

influencia en las cuestiones que les afectan (EIGE, 2024; ONU Mujeres, 2019).

No obstante, las mujeres con discapacidad están emergiendo como líderes influyentes, en particular a través de los medios sociales, mostrando liderazgo y potencial para un impacto político transformador (ONU Mujeres, 2019).

2.10. Mujeres y medios de comunicación (área J)

En el ámbito J de la BPfA, todos los Estados miembros se han comprometido a promover la igualdad de género en los medios de comunicación. Esto incluye aumentar la participación de las mujeres en los medios de comunicación.

la participación y el acceso a funciones que impliquen libertad de expresión y de decisión en los medios de comunicación y a través de las nuevas tecnologías de la comunicación, así como el fomento de una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de comunicación.

Los indicadores oficialmente acordados por la UE para seguir los avances en el área J cubren la representación de las mujeres en los puestos decisorios y en los consejos de administración de las organizaciones de medios de comunicación y la existencia de políticas que promuevan la igualdad de género dentro de estas entidades. Sin embargo, debido a la aparición de nuevas plataformas mediáticas y tecnologías digitales, estos indicadores no reflejan adecuadamente la representación de género en la industria de los medios de comunicación.

Área J (mujeres y medios de comunicación) alineación con los ODS

- 5.2** Eliminar la violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado
- 5.5** Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para ocupar puestos de liderazgo a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública.
- 5.b** Potenciar el uso de la tecnología para promover la autonomía de la mujer



Para la revisión de la BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área J incluyen:



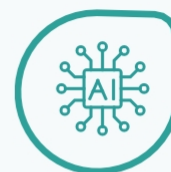
Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en la industria de los medios de comunicación



Promover condiciones de trabajo equitativas, justas y seguras para mujeres y hombres en la industria de los medios de comunicación.



Hacer frente a la ciberviolencia de género contra profesionales de los medios de comunicación y personalidades públicas



Cuestionar los estereotipos de género en los medios de comunicación, amplificados por la IA

Estos temas prioritarios reflejan cómo la pandemia COVID-19 ha acelerado la transformación digital de los entornos de comunicación, sacando a la luz nuevos y emergentes retos en materia de igualdad de género. Entre ellos se incluyen la participación desigual en los avances digitales, junto con la comunicación en línea y fuera de línea.

violencia de género contra mujeres periodistas y figuras públicas. También hay problemas persistentes, como la precariedad de las condiciones de trabajo, que afectan especialmente a las mujeres del sector de los medios de comunicación. En medio de la revolución digital impulsada por la inteligencia artificial, en la que los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental, la consecución de la plena igualdad entre hombres y mujeres es una prioridad.

La representación de la mujer, la lucha contra los estereotipos de género y la mejora de las condiciones en la industria de los medios de comunicación son cruciales para que las mujeres se beneficien plenamente de los avances tecnológicos.

2.10.1. Evolución de las políticas de la UE

En la UE existe una jurisdicción compartida sobre determinados aspectos de la mujer y los medios de comunicación, en particular los elementos que entran dentro de la protección del consumidor, como la publicidad. Sin embargo, la fragmentación del sector de los medios de comunicación, que abarca tanto las plataformas tradicionales como las digitales, ha dado lugar a diversos enfoques reguladores entre los Estados miembros. Por ejemplo, la publicidad, los medios informativos, los productos culturales y las tecnologías digitales se regulan a menudo como ámbitos políticos separados en diversos países.

Si bien la igualdad de género en los medios de comunicación ha sido durante mucho tiempo una preocupación de la UE, las acciones se han intensificado desde 2019. La **estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025** reconoce la naturaleza generalizada de la ciberviolencia dirigida a mujeres y niñas y los efectos de largo alcance de la ciberviolencia, el ciberacoso y el ciberacoso en las plataformas de medios sociales. También destaca la necesidad de combatir los estereotipos de género y la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación y en la esfera digital.

El Parlamento Europeo ha tomado medidas para abordar las disparidades de género en el ámbito digital. La **resolución con recomendaciones a la Comisión sobre la lucha contra la violencia de género: ciberviolencia** hizo hincapié en el aumento de la ciberviolencia y pidió medidas para combatir y penalizar la violencia de género en línea (Parlamento Europeo, 2021e). Sobre esta base, la **Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres** reconoce los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres periodistas, las mujeres políticas y las defensoras de los derechos humanos, que son especialmente vulnerables a la ciberviolencia debido tanto a su género como a su profesión (véase la sección [2.7.2.3](#)). Esta preocupación ya se puso de manifiesto en la **Recomendación 2021 de la Comisión sobre la protección, la seguridad y la capacitación de los periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación**. Esta recomendación

reconoce que las mujeres periodistas, así como las pertenecientes a grupos minoritarios y las que informan sobre cuestiones de igualdad, son especialmente vulnerables a la discriminación, las amenazas y los ataques (Comisión Europea, 2021b).

No obstante, persisten los retos a la hora de traducir los objetivos políticos en resultados tangibles. En el contexto de la UE predominan las medidas blandas, como las iniciativas de autorregulación y los códigos de conducta, tanto en los medios tradicionales como en los digitales. Los limitados resultados en el fomento de la igualdad de género en los medios de comunicación a través de estas medidas blandas invitan a considerar marcos más sólidos para abordar las desigualdades sistémicas y promover la diversidad de género en las organizaciones y contenidos de los medios de comunicación (Cusumano et al., 2021; Jørgensen y Zuleta, 2020; Vega Montiel, 2021).

Si bien la **DSA** (Reglamento (UE) 2022/2065) y la **Ley de IA** (Reglamento (UE) 2024/1689) representan avances significativos en la regulación del panorama digital, se quedan cortas a la hora de abordar determinadas preocupaciones específicas de género. La DSA pretende crear un entorno en línea seguro y mitigar los riesgos, incluidos los de violencia de género. Sin embargo, no aborda los impactos negativos de las redes sociales sobre las mujeres y las niñas desde una perspectiva interseccional (Allen, 2023; EIGE, 2024b). Del mismo modo, la Ley de IA, aunque promueve la transparencia y la tecnología de IA no discriminatoria, no aborda los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres, como los sesgos en la contratación de IA y los procesos que perpetúan los patrones de discriminación.

2.10.2. Principales retos y tendencias

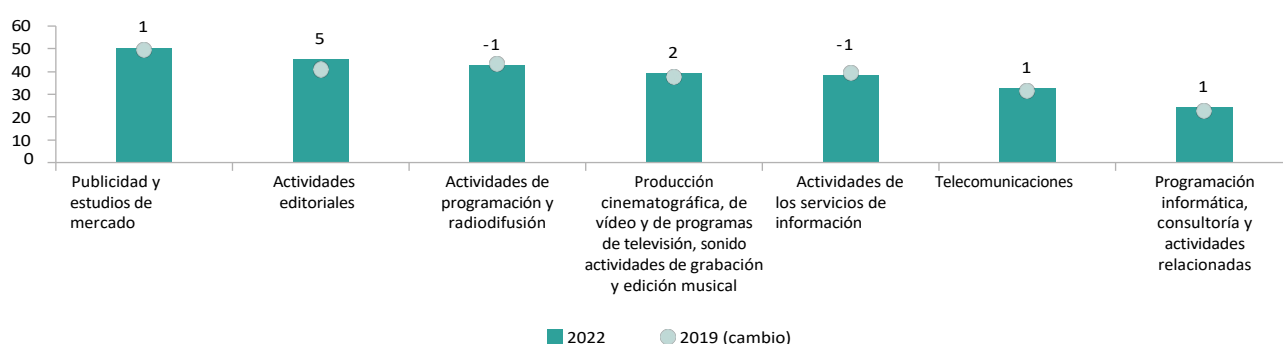
2.10.2.1. En algunas profesiones de los medios de comunicación se ha logrado el equilibrio entre hombres y mujeres, pero existen pautas de estancamiento en todas las polifacéticas profesiones de la industria de los medios de comunicación.

La rápida expansión de la industria de los medios de comunicación y su creciente necesidad de mano de obra cualificada han

allanó el camino para una mayor participación de las mujeres en diversos sectores. Como se muestra en [Figura 39](#), en 2022, las mujeres representaban el 51 % de las personas empleadas en programación y radiodifusión, el 46 % de las empleadas en edición y el 43 % de las empleadas en publicidad e investigación de mercados, alcanzando así el equilibrio de género. Sin embargo, aparte de un aumento de 5 pp en las actividades editoriales, los avances desde 2019 han sido limitados. Esto muestra un estancamiento en el nivel de representación de las mujeres en las profesiones de los medios de comunicación. Los empleos en programación informática, consultoría y

Las actividades relacionadas con las telecomunicaciones están predominantemente en manos de los hombres, y en 2022 sólo el 24 % de las mujeres ocuparán estos puestos. Las mujeres también están significativamente infrarrepresentadas en las telecomunicaciones (33 %) y actividades de servicios de información (38 %). A pesar de la expansión de los medios de comunicación industria, desde 2019 las mujeres han seguido estando infrarrepresentadas en varios subsectores y ocupaciones - incluidos fotógrafos, escritores, productores, creadores de contenidos en redes sociales y otros-, lo que refleja la persistente segregación de género dentro del sector.

Figura 39. Mujeres empleadas en sectores de actividad relacionados con los medios de comunicación (diferencia pp, UE, 2019 y 2022)



Nota: Los valores sobre las barras de la figura representan la diferencia pp entre 2019 y 2022.

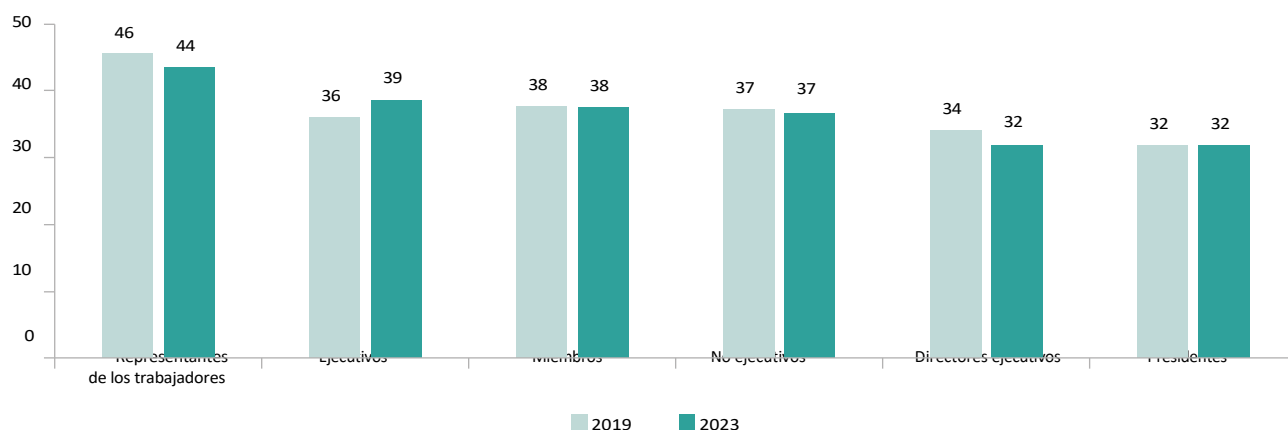
Fuente: Eurostat, EPA de la UE (lfsa_egan22d).

Del mismo modo, se observan importantes disparidades de género en la industria cinematográfica, con una clara segregación vertical en los puestos creativos de prestigio. Las mujeres representaron solo el 26 % de los directores, el 11 % de los directores de fotografía y el 10 % de los compositores en las películas europeas de 2018 a 2022. Por el contrario, la proporción de género en la pantalla está más equilibrada, ya que las mujeres representaron el 41 % de los actores principales durante el mismo período (Observatorio Audiovisual Europeo, 2023). Sin embargo, los datos muestran que la presencia de al menos una mujer codirectora conduce a un mayor equilibrio de género dentro de los equipos de rodaje. Por ejemplo, entre 2018 y 2022, la proporción de mujeres guionistas aumentó del 29 % al 77 % en las películas dirigidas por al menos una mujer (Observatorio Europeo del Audiovisual, 2023).

A pesar de los esfuerzos realizados, el progreso en el aumento del número de mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de las organizaciones de medios de comunicación sigue siendo lento. De 2019 a 2023, más allá de un aumento marginal de 3 pp entre los miembros ejecutivos, la representación de las mujeres se mantuvo relativamente estable entre los presidentes y los miembros del consejo de administración, pero disminuyó entre los directores generales, los representantes de los empleados y los miembros no ejecutivos ([Figura 40](#)). Del mismo modo, en 2023, las mujeres representaban solo el 37 % de los miembros de las autoridades reguladoras de los medios de comunicación, lo que refleja un aumento marginal de 3 pp desde 2019. Mientras que 15 Estados miembros han alcanzado el equilibrio de género en estas autoridades (en orden descendente: BG, IE, FI, PL, AT, LV, EE, RO, NL, ES, FR, DK, LU, IT y SE),

Las mujeres siguen representando menos de un tercio de los miembros en 10 Estados miembros (en orden descendente: DE, CY, HR, LT, CZ, BE, MT, PT, SI y HU).

Figura 40. Proporción de mujeres entre los representantes de los trabajadores, ejecutivos, miembros del consejo de administración, no ejecutivos, consejeros delegados y presidentes en los organismos públicos de radiodifusión nacionales (% UE, 2019 y 2023)



Fuente: EIGE, base de datos de estadísticas de género, recopilación de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

2.10.2.2. Las condiciones laborales de las mujeres en el sector de los medios de comunicación se ven afectadas por múltiples crisis y desafiadas por la digitalización

Las mujeres de los medios de comunicación se enfrentan a menudo a obstáculos debido a la desproporcionada cantidad de trabajo asistencial no remunerado que tienen que asumir. Por ejemplo, muchas mujeres del sector luchan por compaginar largas jornadas laborales con responsabilidades familiares. Este reto se intensificó durante la pandemia de COVID-19, cuando el trabajo chocó con el aumento de las tareas de cuidado. Estas presiones limitan la promoción profesional de las mujeres y contribuyen a que persistan las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que los reveses sufridos al principio de la carrera profesional de las mujeres pueden ser difíciles de superar más adelante (Federación Internacional de Periodistas, 2020).

Las mujeres que trabajan en los sectores cultural y creativo tienen dificultades para compaginar el trabajo remunerado con el no remunerado debido a las malas condiciones laborales, los modelos de trabajo atípicos, los ingresos irregulares y la escasa protección social, agravados además por un acceso limitado a los servicios de asistencia. Estos problemas

aumentan la vulnerabilidad de las mujeres al trabajo mal remunerado o no remunerado, y es más probable que sean objeto de discriminación y acoso (Parlamento Europeo, 2023d).

Estas preocupaciones han llevado a la adopción de una propuesta de marco de la UE para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores culturales y creativos (Parlamento Europeo, 2023d). Como se ilustra en el recuadro 38, Alemania ofrece un modelo prometedor para abordar estas cuestiones.

Una reciente encuesta sobre la situación y las condiciones laborales de los artistas y profesionales de los sectores cultural y creativo en Europa pone de relieve que las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada. Los resultados indican que el 48 % de las mujeres, frente al 42 % de los hombres, declararon tener malas condiciones de trabajo. Además, el 88 % de las mujeres artistas y profesionales de los sectores cultural y creativo indicaron que recibían una remuneración injusta por sus esfuerzos, mientras que el 75 % de las mujeres encuestadas (frente al 64 % de los hombres) declararon tener un acceso insuficiente a la protección social (Panteia y Culture Action Europe, 2024).

Cuadro 38. Cómo garantiza Alemania la seguridad social a los periodistas autónomos

En Alemania, la

Künstlersozialversicherungsgesetz, también denominada Ley de Seguridad Social de los Artistas, ofrece cobertura de seguridad social a los artistas y publicistas autónomos, incluidos los periodistas. Esta ley garantiza a los profesionales autónomos de estos campos el acceso a las mismas prestaciones de seguridad social que los trabajadores por cuenta ajena, protegiéndolos frente a riesgos sociales como la enfermedad, la jubilación y el desempleo. Las periodistas autónomas reciben una amplia cobertura de la seguridad social, que incluye seguro médico, cotizaciones a la pensión, baja por maternidad y prestaciones por desempleo (Künstlersozialkasse - Caja de la Seguridad Social de los Artistas, 2023).

En particular, los reportajes sobre temas relacionados con la violencia y las mujeres no suelen cuestionar los estereotipos (GMMP, 2020). Por ejemplo, en las noticias televisadas sobre el COVID-19, los expertos que aparecían con más frecuencia eran especialistas en salud, pero sólo uno de cada tres era una mujer, a pesar de que las mujeres constituyen la mayoría de la mano de obra en el sector sanitario, sobre todo en puestos de menor rango (GMMP, 2020) (para más información, véase la sección 2.3.2.4). Además, al no cuestionar las normas y actitudes de género arraigadas, la cobertura de la violencia de género en los medios de comunicación puede contribuir a normalizar y perpetuar las mismas injusticias en las que se centran estas historias. El recuadro 39 presenta ejemplos de promoción de una imagen justa de las mujeres y los hombres en los medios de comunicación.

Cuadro 39. Promover una imagen justa de las mujeres y los hombres en los medios de comunicación

- [Reescribiendo la historia: Género, medios de comunicación y política](#) es un proyecto financiado por la UE y dirigido por la Federación Internacional de Periodistas en colaboración con la Universidad de Padua (Italia) y la Conferencia Permanente de Operadores Audiovisuales del Mediterráneo. Su objetivo es hacer frente a los obstáculos que impiden una representación equitativa de mujeres y hombres en la política y la vida pública, combatiendo los estereotipos. El proyecto se centra en mejorar las competencias de periodistas, estudiantes de medios de comunicación y locutores públicos en materia de información política con perspectiva de género, al tiempo que promueve una cultura de igualdad de género en las redacciones y políticas de medios de comunicación transformadoras desde el punto de vista del género (Federación Internacional de Periodistas, 2022).
- En 2021, el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de **Lituania** apoyó una campaña informativa y educativa a gran escala para subrayar que los estereotipos de género pueden conducir a la violencia doméstica. Se puso en marcha en

2.10.2.3. Los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental en la formación de las percepciones sociales y en la lucha contra las normas y estereotipos de género, que persisten en la cobertura informativa.

En una sociedad "mediatizada", la voz y la visibilidad en los medios de comunicación constituyen recursos valiosos que pueden convertirse en influencia social (Djerf- Pierre y Edström, 2020). La igualdad de género en los medios de comunicación va más allá de las meras cifras. Se trata más bien de un estado en el que mujeres y hombres, en toda su diversidad, tienen el mismo estatus en las organizaciones y los contenidos de los medios de comunicación (Djerf-Pierre y Edström, 2020). Sin embargo, la cobertura informativa de los medios de comunicación carece a menudo de una dimensión de género y no cuestiona los estereotipos de género. Aunque siempre ha resultado un reto subjetivo definir qué noticias cuestionan los estereotipos de género, la sexta edición del *Proyecto de Seguimiento Global de Medios* concluyó que, en 2020, solo el 2 % de las noticias en Europa ⁽⁶²⁾cuestionaban claramente los estereotipos de género (GMMP, 2020).

⁽⁶²⁾Lista de países participantes: Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, España, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Groenlandia, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Malta, Moldavia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía, Rusia, Serbia, Suecia, Suiza y Turquía.

respuesta al aumento de la violencia doméstica durante la pandemia de COVID-19. La campaña, que se difundió a través de ocho programas de televisión en la televisión nacional, se llamó "No puedo callar" (*Negaliu tylėti*) e incluyó también artículos en medios impresos y en línea, junto con campañas de comunicación en redes sociales y vallas publicitarias exteriores (Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania, 2021).

2.10.2.4. Aunque los medios de comunicación social han contribuido a amplificar la voz de las mujeres, la escalada de la ciberviolencia contra ellas plantea importantes retos a su participación profesional y cívica.

Las plataformas en línea han surgido como escenarios críticos en la lucha por la igualdad de género y los derechos de las mujeres, con grupos feministas y antifeministas que aprovechan estos espacios para promover sus agendas (Holm, 2022). Por ejemplo, movimientos en las redes sociales como #MeToo y Time's Up han llamado la atención sobre la violencia de género (Botti et al., 2019; Levy y Mattsson, 2023). Inicialmente centrados en los sectores del entretenimiento y el cine, estos movimientos han catalizado reformas y debates más amplios que promueven una cultura de rendición de cuentas destinada a abordar la desigualdad de género en los medios de comunicación y aplicar políticas más estrictas contra el acoso (Consejo Nórdico de Ministros y NIKK, 2018). Estos esfuerzos también han impulsado llamamientos a una mayor diversidad en la representación de las mujeres en los medios de comunicación (Garrido y Zaptsi, 2021).

La ciberviolencia afecta de manera desproporcionada a las mujeres en posiciones de poder, especialmente si son jóvenes o pertenecen a ciertos grupos étnicos o sexuales minoritarios, disuadiéndolas de participar en el discurso público (UNESCO, 2021a);

véase también la sección 2.7.2.3). Las mujeres políticas y periodistas experimentan mayores niveles de acoso en línea que los hombres, a menudo centrado en amenazas físicas, incluida la violencia sexual⁽⁶³⁾. Las experiencias de acoso o las interacciones agresivas silencian a las mujeres individualmente, limitando la libertad de prensa y el diálogo democrático, a la vez que crean un efecto amedrentador en aquellas mujeres que están considerando entrar en estas profesiones (UIP y PACE, 2018; Park et al., 2023).

2.10.2.5. Las tecnologías de inteligencia artificial encierran un inmenso potencial para hacer frente a los estereotipos y disparidades de género en los medios de comunicación, pero su eficacia depende de que se aborden los prejuicios existentes.

La IA puede mejorar notablemente la diversidad y accesibilidad de los contenidos de los medios de comunicación. Los avances en el aprendizaje profundo están mejorando la eficacia de las herramientas de IA para detectar la violencia de género y el acoso en línea (Novitzky et al., 2023; Vyawahare et al., 2024). Mientras tanto, las innovaciones en el reconocimiento del habla y los subtítulos automáticos están haciendo que los medios de comunicación sean más accesibles para las personas con discapacidad (Guo et al., 2020).

Sin embargo, los sistemas de IA pueden perpetuar inadvertidamente los estereotipos de género, dando lugar a resultados discriminatorios y exacerbando las disparidades de género (Consejo de Europa, 2022b; EIGE, 2022a). La publicidad dirigida y los algoritmos de recomendación de contenidos en las plataformas de redes sociales contribuyen significativamente a este problema, ya que se basan en datos demográficos y en el comportamiento de los usuarios para personalizar los contenidos. Por ejemplo, la IA puede mostrar de forma desproporcionada anuncios de empleo a hombres para campos dominados por hombres, mientras que muestra puestos de trabajo en sectores típicamente feminizados a las mujeres, perpetuando la segregación ocupacional, como en STEM (Lambrecht y Tucker, 2016). Del mismo modo, los anuncios en las redes sociales de productos de belleza dirigidos a las mujeres refuerzan con frecuencia los estrechos ideales de belleza, perpetuando los estereotipos de género (Fosch-Villaronga et al., 2021).

⁽⁶³⁾ La comisión de un delito contra una persona por el hecho de ser representante público, periodista o defensor de los derechos humanos se establece como circunstancia agravante en la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (artículo 11).

Los algoritmos de moderación de contenidos también muestran sesgos. Por ejemplo, Instagram ha sido criticado por "banear en la sombra" ⁽⁶⁴⁾ el contenido de mujeres, especialmente cuando implica desnudez o sexualidad, mientras que el contenido similar que implica cuerpos de hombres no recibe el mismo trato (Are, 2021; Gillespie, 2018). A su vez, los activistas antifeministas aprovechan la naturaleza opaca de los algoritmos de las plataformas y sus funciones técnicas específicas, como los hipervínculos y el anonimato, para desafiar las políticas feministas (Ging, 2019). Esta falta de transparencia dificulta la identificación y el tratamiento de las prácticas discriminatorias (Park et al., 2023).

Las prácticas de moderación impulsadas por la IA también tienden a reforzar los prejuicios interseccionales, afectando de manera desproporcionada no solo a las personas LGBTIQ y a las personas de color - específicamente a las mujeres negras-, sino también a las personas obesas y a los activistas abortistas. Esto refleja opresiones sociales más amplias que se reproducen en y por dichas plataformas (Appelman, 2023). La mera presencia de ciertos términos, como "musulmán", puede hacer que los algoritmos consideren ofensivo un texto y lo marquen para moderarlo, con consecuencias más negativas para las mujeres musulmanas que para los hombres. Por ejemplo, la versión femenina de "musulmán" en italiano (*musulmana*) es calificada más negativamente por estos modelos que su homólogo masculino (*musulmano*) (FRA, 2022a). Esta discrepancia refleja un sesgo interseccional, que combina el género con la etnia o la religión, y subraya las dificultades de aplicar el procesamiento del lenguaje natural a las lenguas de género. Así pues, es difícil responsabilizar a las plataformas de las formas en que sus algoritmos reflejan y perpetúan estereotipos y prejuicios (Scatiggio, 2021).

La Ley de IA adoptada en 2024 en la UE ofrece una perspectiva para el desarrollo de una IA fiable, los derechos fundamentales y la IA centrada en el ser humano y la prevención de la discriminación por IA. Para abordar algunos de estos retos a nivel nacional, iniciativas como el Registro de Algoritmos de los Países Bajos, descrito en [el recuadro 40](#), ofrecen un paso hacia una mayor transparencia.

⁽⁶⁴⁾El "Shadowbanning" es una forma sutil y encubierta de censura que reduce la visibilidad de los contenidos de un usuario, restringiendo efectivamente su alcance sin que éste sea consciente de ello (Are, 2021).

Cuadro 40. El Registro de Algoritmos del Gobierno neerlandés

[El Registro de Algoritmos del holandés gobierno](#) es una iniciativa de transparencia por la que los algoritmos del gobierno se enumeran públicamente y se evalúan para detectar sesgos, incluido el sesgo de género. El objetivo del registro es generar confianza pública haciendo que los procesos algorítmicos sean accesibles y comprensibles, permitiendo el escrutinio público y la retroalimentación.

Las agencias gubernamentales deben presentar sus algoritmos para su inclusión, proporcionar documentación detallada y someterse a rigurosas evaluaciones para detectar y mitigar sesgos. El registro se actualiza continuamente para reflejar nuevos algoritmos y mejoras, garantizando la responsabilidad y la imparcialidad en los sistemas de IA gubernamentales (The Algorithm Register, s.f.).

2.10.2.6. En el cambiante panorama de los medios de comunicación, la desigualdad de género persiste, pero nuestra comprensión sigue siendo limitada debido a la falta de datos e investigación exhaustivos.

La creciente concienciación sobre las cuestiones de género en los medios de comunicación y la mayor participación de las mujeres en la industria han supuesto pasos importantes para abordar las disparidades de género.

Sin embargo, las importantes lagunas en la exhaustividad de los datos y la investigación impiden una comprensión completa de retos como la discriminación de género, los prejuicios y la estigmatización en el ámbito digital, especialmente desde una perspectiva interseccional (Gouma y Dorer, 2019) ([Recuadro 41](#)).

Cuadro 41. Interseccionalidad en la pantalla: Informe anual de representación televisiva de GLAAD

El informe **Where We Are on TV** de GLAAD analiza la representación del colectivo LGBTIQ en las cadenas de televisión y en ocho plataformas de streaming.

en Estados Unidos (Amazon, Hulu, Netflix, Apple TV+, Disney+, HBO Max, Peacock y Paramount+). Se recogen y analizan datos interseccionales sobre los medios de comunicación, teniendo en cuenta factores como el género, la raza, la orientación sexual y la condición de discapacidad. El informe destaca los avances y las lagunas, y anima a la industria de los medios de comunicación a mejorar la representación y la narración de historias LGBTIQ (GLAAD, 2023). Aunque se centra en los programas de EE.UU., la relevancia del informe se extiende a la UE, ya que la televisión estadounidense influye en gran medida en las tendencias globales de los medios de comunicación y los espectadores europeos consumen con frecuencia contenidos en estas plataformas. El informe también sirve de referencia para que los medios de comunicación europeos evalúen y mejoren la representación LGBTIQ.

Esto es especialmente evidente en las nuevas plataformas de medios digitales como TikTok e Instagram, donde las representaciones de las mujeres a menudo giran en torno a la cosificación y mercantilización de sus cuerpos, junto con los estereotipos de género tradicionales (Yin y Binti Abdullah, 2024). Por ejemplo, la tendencia de las redes sociales "tradwife" defiende los roles de género tradicionales al retratar a los hombres como únicos proveedores y a las mujeres como cuidadoras del hogar y de los hijos (Proctor, 2023; Sykes y Hopner, 2024). El movimiento tradwife a menudo se cruza con ideologías de extrema derecha, incluida la supremacía blanca, al integrar opiniones extremistas en contenidos sobre la vida doméstica y los valores familiares (Zahay, 2022). Del mismo modo, el auge de los "criptoinfluenciadores" orienta a los jóvenes hacia carreras estereotipadamente masculinas, como el comercio (de criptomonedas), mientras que pasa por alto a las jóvenes en los debates sobre oportunidades financieras (Henshaw, 2023; Jagolinzer, 2024).

Aunque estas plataformas reflejan problemas actuales, especialmente en relación con el auge de los medios digitales y las tecnologías de IA, los avances en la recopilación de datos y la accesibilidad ofrecen algunas soluciones. En [el recuadro 42](#) se destacan algunos ejemplos. Para garantizar que las mujeres y los hombres en toda su diversidad se beneficien plenamente de la tecnología, es esencial centrarse en mejorar la representación inclusiva, abordar los estereotipos de género y mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

de los medios de comunicación.

Cuadro 42. Mejorar la accesibilidad de los datos de género en los medios de comunicación

[El conjunto de datos Equality across the Globe Comparing Gender and Media](#), elaborado por el Departamento de Periodismo, Medios y Comunicación de la Universidad de Gotemburgo (Suecia), contiene tres conjuntos de datos agrupados: el Global Media Monitoring Project, el *Global Report on the Status of Women in the News Media* de la International Women's Media Foundation y los datos del EIGE. Incluyen cientos de indicadores para hacer más accesibles los datos comparables sobre género y medios de comunicación y medir el nivel de igualdad de género en los contenidos de los medios informativos de los distintos países (Färdigh et al., 2022).

2.11. Mujeres y medio ambiente (área K)

En el marco de la BPfA, los Estados miembros se han comprometido a apoyar la contribución de las mujeres a la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible. Entre los principales objetivos figuran garantizar la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones medioambientales, integrar la perspectiva de género en las políticas y programas de sostenibilidad y crear mecanismos para evaluar las repercusiones específicas de género de las políticas de desarrollo y medio ambiente.

Los indicadores oficiales de la UE para supervisar los avances en este ámbito se centran principalmente en el seguimiento de la representación de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con el clima y la proporción de mujeres y hombres licenciados en ciencia y tecnología. La falta de seguimiento de la integración de la perspectiva de género en la elaboración de políticas o la

Los impactos de género de las políticas medioambientales crean una notable brecha entre los amplios objetivos del PABA y el marco de seguimiento existente, dejando sin seguimiento aspectos esenciales de la igualdad de género en la política medioambiental.

Alineación del área K (mujeres y medio ambiente) con los ODS

1.5 Aumentar la resiliencia de las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima.

13.b Promover mecanismos para aumentar la capacidad de planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático, centrándose en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.



Para la revisión de BPfA+ 30, el enfoque temático y los temas prioritarios del área K incluyen:



Evaluar las repercusiones del cambio climático en función del género



Promover el papel y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones medioambientales a todos los niveles.



Adoptar una perspectiva de género en las políticas de desarrollo sostenible



Lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en los estudios y profesiones para la transición ecológica

En el contexto del "Pacto Verde" europeo y de retos medioambientales globales como el cambio climático y la degradación de nuestros ecosistemas, estos temas prioritarios exploran las contribuciones de mujeres y hombres en toda su diversidad a una transición ecológica socialmente justa en nuestras comunidades y hogares. Los temas pretenden arrojar luz sobre la importancia de la igualdad de género en el liderazgo medioambiental, reconociendo que es fundamental lograr una representación equilibrada en las instituciones responsables de la formulación de políticas y en las profesiones orientadas a la sostenibilidad medioambiental.

Abordar la actual infrarrepresentación de las mujeres en estos espacios es esencial para desarrollar políticas medioambientales integradoras que aborden los impactos de género y garanticen que nadie

se queda atrás. Sin embargo, evaluar el estado actual y la dinámica evolutiva de los problemas relacionados con el medio ambiente y la igualdad entre hombres y mujeres suele ser difícil, debido a la ausencia de datos normalizados a escala nacional y de la UE.

2.11.1. Evolución de las políticas de la UE

En 2019, el Parlamento Europeo declaró una emergencia climática y medioambiental, reconociendo que la acción climática debe incluir medidas sociales e inclusivas sólidas para garantizar una transición justa y equitativa (Parlamento Europeo, 2019). Desde entonces, a raíz de los crecientes desafíos medioambientales, la UE ha

adoptó importantes medidas políticas y legislativas. En particular, **el Pacto Verde Europeo** se puso en marcha como estrategia de crecimiento de la UE para transformarla en una economía competitiva y eficiente en el uso de los recursos, en el camino hacia la neutralidad climática para 2050. Esta ambición se ve reforzada por la [Ley Europea del Clima](#), que compromete jurídicamente a la UE con este **objetivo** de neutralidad climática (Reglamento (UE) 2021/1119). Sin embargo, como se ha expuesto en la sección [1.4.1.1](#), el Pacto Verde Europeo ha sido objeto de críticas por no adoptar una perspectiva de género ni un enfoque de integración de la perspectiva de género (Allwood, 2020; Parlamento Europeo, 2020b).

Un componente crucial del Pacto Verde Europeo es la transición energética, que se centra en impulsar el uso de fuentes de energía renovables, mejorar la eficiencia energética y garantizar una energía fiable y rentable para todos. Los principales paquetes legislativos, **como el paquete de energía limpia para todos los europeos** y el **paquete "aptos para 55"**, pretenden facilitar la transición energética al tiempo que abordan las desigualdades sociales, incluidas las disparidades de género. Sin embargo, estas iniciativas a menudo no abordan adecuadamente las desigualdades de género e interseccionales. Por ejemplo, el paquete de energía limpia para todos los europeos se refiere a los "ciudadanos vulnerables" sin abordar explícitamente las cuestiones de género.

Paralelamente, **el Mecanismo de Recuperación y Recuperación de la UE**, un componente central del fondo NextGenerationEU, da prioridad a las reformas relacionadas con el clima, exigiendo a los Estados miembros que asignen al menos el 37 % de sus PRR nacionales a medidas de transición ecológica. Este énfasis en la acción por el clima contrasta claramente con su insuficiente atención a la igualdad de género. Además, las medidas del PRR propuestas en los pilares digital y verde carecen en gran medida de una perspectiva de género, con lo que se corre el riesgo de que las transiciones gemelas financiadas por la UE no tengan en cuenta las cuestiones de género (EIGE, 2023e) (para más información al respecto, véase la sección [1.4.2.4](#)). El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia también es crucial para la

la aplicación del **plan repowerEU**, destinado a reducir la dependencia de la UE de los combustibles fósiles rusos y a promover las energías limpias (Comisión Europea, 2022f). Sin embargo, el enfoque de igualdad de género del plan es mínimo, ya que pasa por alto los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres durante la transición energética, especialmente en los hogares vulnerables (Lonergan et al., 2022) (para más información al respecto, véase la sección 2.1).

El compromiso de la UE con la resiliencia y la preparación ante catástrofes es igualmente vital en medio de los crecientes riesgos climáticos y geopolíticos. El anunciado **Mecanismo Europeo de Protección Civil**, combinado con **el plan europeo de adaptación al clima**, desempeñará un papel clave en el apoyo a los Estados miembros mediante iniciativas integrales de planificación y preparación (von der Leyen, 2024a). Estos esfuerzos se basarán en la **estrategia de adaptación al cambio climático de la UE**, adoptada en 2021, con el objetivo de crear una sociedad resistente al clima para 2050 (Comisión Europea, 2021e). Aunque la estrategia reconoce las diferentes capacidades de adaptación de mujeres y hombres, personas mayores, personas con discapacidad y personas desplazadas, los críticos han señalado lagunas a la hora de abordar las disparidades de género e interseccionales (Goldsmith et al., 2021; Nenning, 2022). Además, la estrategia no incorpora la perspectiva de los cuidados, a pesar del creciente reconocimiento del nexo entre el clima y los cuidados. Esto margina aún más el trabajo de cuidados, que realizan predominantemente las mujeres (MacGregor et al., 2022; WECF, 2022).

En el ámbito de la reducción del riesgo de catástrofes (RRD), **la hoja de ruta europea para la aplicación del Marco de Sendai para la RRD** ⁽⁶⁵⁾ pide que los mecanismos nacionales de coordinación de la RRD incluyan una representación sensible al género. El **acuerdo EUR-OPA sobre grandes riesgos**, del que son signatarios varios Estados miembros (BG, EL, HR, CY, LU, MT, PT, RO y SK), incluye un compromiso de alto nivel con la igualdad de género, que incluye la incorporación de una perspectiva de género en los proyectos y actividades de RRD (EUR-OPA, 2018).

⁽⁶⁵⁾El Marco de Sendai para la RRD para 2015-2030 establece siete objetivos, junto con las siguientes cuatro prioridades de acción para prevenir nuevos riesgos de desastres y reducir los riesgos existentes: (1) comprender el riesgo de desastres, (2) fortalecer la gobernanza del riesgo de desastres para gestionar el riesgo de desastres, (3) invertir en la reducción de desastres para la resiliencia y (4) mejorar la preparación ante desastres para una respuesta eficaz y para "reconstruir mejor" en la recuperación, rehabilitación y reconstrucción (UNISDR, 2015).

Por último, la UE y sus Estados miembros también están comprometidos con los principales acuerdos medioambientales a escala internacional, a saber, **las tres convenciones de Río** ⁽⁶⁶⁾ y los planes de acción en materia de género (CLD, 2018; Secretaría de la CMNUCC, 2023).

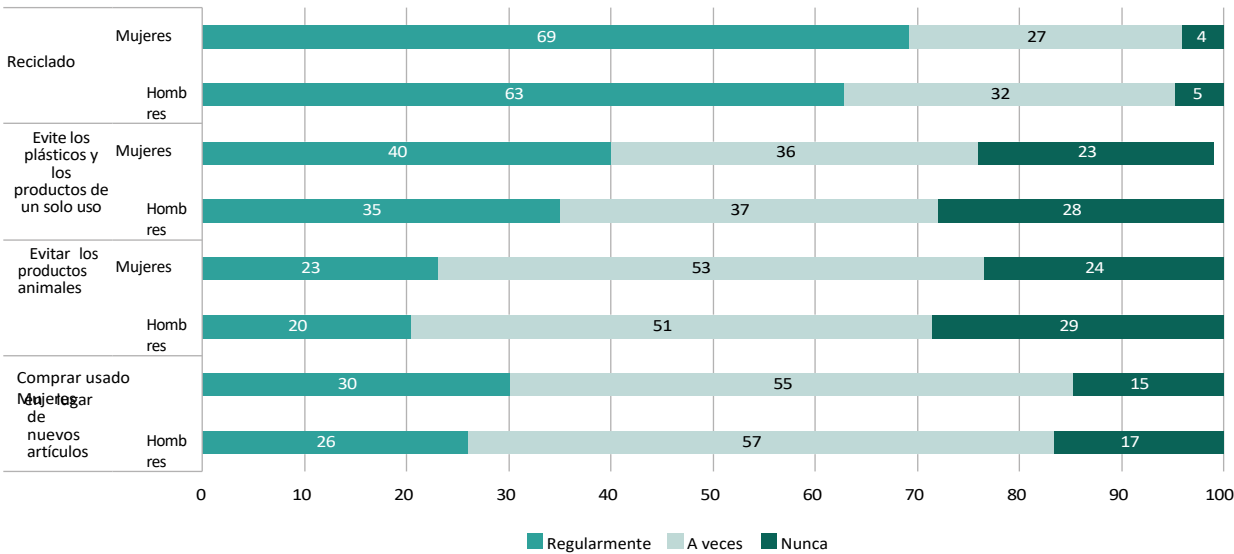
2.11.2. Principales retos y tendencias

2.11.2.1. Las mujeres desempeñan un papel crucial en la promoción de la sostenibilidad medioambiental en casa, pero los discursos y esfuerzos medioambientales corren el riesgo de reforzar los estereotipos tradicionales de género.

La encuesta CARE de EIGE sugiere que las mujeres son más conscientes del medio ambiente y más coherentes que los hombres en su comportamiento ecológico y sus pautas de consumo (Figura 41). Género

Los estereotipos determinan la forma en que las mujeres y los hombres piensan y actúan en términos de pautas de consumo y sostenibilidad (Bloodhart y Swim, 2020). Estos estereotipos presentan a las mujeres como agentes de cuidado y guardianas del mundo natural (Wilde y Parry, 2022). Al mismo tiempo, tienden a disuadir a los hombres de adoptar comportamientos sostenibles, que se consideran una amenaza para las nociones tradicionales de masculinidad (Brough et al., 2016; Wilson, 2023). Movimientos como el "estilo de vida residuo cero" a menudo enmarcan las cuestiones medioambientales públicas y la sostenibilidad doméstica como preocupaciones feminizadas, reforzando los roles de género tradicionales en la cocina, la limpieza y la compra de comestibles (Wilde y Parry, 2022). Los defensores de estos movimientos invocan con frecuencia roles de género tradicionales, similares a los que se observan en el movimiento "tradwife" (para más información, véase Apartado 2.10.2.6).

Figura 41. Frecuencia del comportamiento sostenible, por sexo y tipo de actividad (% de encuestados de 18 a 74 años, UE, 2024)



Fuente: Encuesta CARE de EIGE, segunda oleada (2024).

Al mismo tiempo, la degradación ecológica puede vincularse a las estructuras patriarcales, ya que el poder es

la dominación y la opresión de las mujeres y de la naturaleza, con la

⁽⁶⁶⁾ Las tres convenciones de Río, adoptadas en la Cumbre de la Tierra de 1992, son la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), el Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) y la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación (CNULD). La CMNUCC se centra en la mitigación de los efectos del cambio climático y el fomento de la adaptación, el CDB tiene como objetivo la conservación de la biodiversidad y el reparto equitativo de los beneficios, y la CNULD hace hincapié en la gestión sostenible de la tierra y la lucha contra la desertificación (Naciones Unidas, 1992a, 1992b, 1994).

visión de que el mundo natural existe para ser controlado (Pease, 2019). Esto explica la tendencia de los hombres a considerar soluciones basadas en la "fijación" (por ejemplo, la desalinización del agua), que refuerzan un sentido de dominación, en lugar de romper los patrones insostenibles de consumo y encontrar un ajuste más equilibrado con el medio ambiente (Bloodhart y Swim, 2020). Por lo tanto, es fundamental reconocer cómo se construyen los roles de género dentro de los discursos y las políticas públicas medioambientales.

2.11.2.2. Las jóvenes activistas climáticas lideran la lucha contra el cambio climático

La estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025 reconoce el papel fundamental que desempeñan las mujeres jóvenes a la hora de liderar el movimiento en favor de la acción por el clima (Comisión Europea, 2020d). Las investigaciones demuestran que las jóvenes activistas climáticas son influyentes a la hora de sensibilizar, influir en la opinión pública y presionar a los gobiernos nacionales y a las organizaciones de la sociedad civil.



Las organizaciones ecologistas de mujeres contribuyen a la lucha contra el cambio climático y velan por que se tengan en cuenta la voz y las necesidades de las mujeres a la hora de crear un futuro más sostenible. Su trabajo es clave para impulsar políticas medioambientales más inclusivas. Reconocer, apoyar y financiar el trabajo de las OSC que se centran en cuestiones de igualdad en la UE es vital. Esto incluye apoyo financiero, desarrollo de capacidades y darles una plataforma. Ejemplos de ONG clave en la UE son GenderCC y Women Engage for a Common Future.

La participación activa de las mujeres jóvenes en el activismo climático pone de relieve la necesidad de políticas medioambientales que tengan en cuenta las cuestiones de género y el potencial para configurar un futuro más sostenible y equitativo (Piispa y Kiilakoski, 2022).

El activismo también revela lagunas y retrasos en la política medioambiental, creando tensión política y presión para que se tomen medidas urgentes, lo que puede resultar difícil dentro de las limitaciones políticas y económicas de la UE. La "reacción verde" de las industrias dependientes de los combustibles fósiles y los grupos escépticos con respecto al clima se deriva de la opinión de que las iniciativas medioambientales son una amenaza para las estructuras económicas establecidas, y este movimiento a menudo se alinea con movimientos autoritarios que abrazan una mezcla de negación del clima, racismo y misoginia,

organismos internacionales para adoptar y reforzar las políticas climáticas (Heidrich y Nakonieczna- Bartosiewicz, 2021).

El movimiento "Fridays for future", que cuenta con una participación notablemente alta de mujeres, se ha convertido en una fuerza clave del activismo climático mundial y de la UE (Fisher, 2019), reflejo de la participación más amplia de las mujeres en el activismo medioambiental (de Moor et al., 2020; Wahlström et al., 2019). Este movimiento no solo influye en la política climática, sino que también fomenta un compromiso democrático activo, con las mujeres jóvenes a la cabeza. Del mismo modo, las organizaciones ecologistas de mujeres subrayan aún más los vínculos entre la igualdad de género, la justicia social y la sostenibilidad medioambiental. Sin embargo, la escasez de datos y la complejidad del seguimiento del compromiso cívico hacen que sea difícil evaluar el liderazgo de las mujeres a nivel de base, a pesar del papel fundamental que desempeña dicho liderazgo en la configuración de políticas e iniciativas medioambientales eficaces (OCDE, 2022).

que van en aumento (Daggett, 2018; Hultman, 2017).

2.11.2.3. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la mano de obra de los sectores del transporte y la energía de la UE, y podrían verse aún más perjudicadas por la digitalización y la automatización.

La estrategia de movilidad sostenible e inteligente de la UE, que forma parte del Pacto Verde Europeo, da prioridad al aumento de la participación de las mujeres y los jóvenes en el sector del transporte. En 2023, las mujeres solo representaban el 17 % del transporte

de la mano de obra en la UE, con el porcentaje más alto en Malta (31 %) y el más bajo en Rumanía (10 %) (Eurostat, 2025). La distribución por género varía mucho entre los subsectores de transporte de la UE: las mujeres representaban el 41 % de la mano de obra del transporte aéreo en 2023, frente al 21 % en el transporte por vías navegables y solo el 15 % en el transporte terrestre (Eurostat, 2025). A pesar de algunos avances e iniciativas ([recuadro 43](#)), esta cifra apenas ha variado desde 2018 ⁽⁶⁷⁾, lo que pone de manifiesto que se ha producido un estancamiento en la consecución del equilibrio de género (para más información al respecto, véase EIGE, 2023i).

Box 43. Fortalecimiento del empleo femenino en el sector del transporte

La "[Women in transport - EU platform for change](#)", lanzada por la Comisión Europea en 2017, tiene como objetivo reforzar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades en el sector del transporte (Comisión Europea, s.f.-k). Incluye una declaración sobre la igualdad de oportunidades, en la que se subraya la importancia de disponer de datos desglosados por sexo para fundamentar la planificación política, supervisar los avances y evaluar las medidas. Para impulsar el empleo femenino en el sector, aboga por medidas basadas en la empresa y esfuerzos más amplios de la sociedad para combatir los estereotipos mediante una educación temprana.

En 2022, el porcentaje de mujeres en el sector de la energía se situaba en torno al 25 %, frente al 20 % de 2010 (Comisión Europea: DG Investigación e Innovación, 2024a). Esta frágil mejora experimentó un ligero descenso en 2022 desde el 26 % de 2021. La mayor parte del crecimiento se debió al aumento de la proporción de mujeres en los grupos de edad de 25 a 54 años y de 55 a 64 años, mientras que la proporción de mujeres en el grupo de menos de 25 años disminuyó, lo que indica una tendencia posiblemente preocupante. Además, en 2021, las mujeres representaban el 68 % de los contratos a tiempo parcial en el sector energético de la UE, y las mujeres tenían 6,3 veces más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial.

contratos (15 % frente a 2 %, respectivamente) (Comisión Europea: DG Investigación e Innovación, 2024a).

Los datos disponibles a nivel internacional indican que, en el sector de las energías renovables, el porcentaje de mujeres empleadas puede ser mayor, en torno al 32 %, y alcanzar el 40 % en la industria solar fotovoltaica (IRENA, 2019).

No obstante, estas cifras más elevadas son el resultado de una mayor proporción de mujeres en puestos administrativos (45 %) que en puestos técnicos, lo que sugiere que la proporción de mujeres en las energías renovables no es mayor que en el sector energético convencional (28 %) (Comisión Europea: DG Investigación e Innovación, 2024a). Aunque estas cifras reflejan una tendencia algo positiva, aunque frágil, hacia el equilibrio de género, lograr el equilibrio de género en el sector de la energía es un reto importante, entre otras cosas debido a la naturaleza específica de las funciones relacionadas con la energía, los estereotipos de género y el impacto limitado de las medidas corporativas de igualdad de género. Abordar esta brecha requiere esfuerzos específicos de las diversas partes interesadas (Comisión Europea: DG Investigación e Innovación, 2024a). Los enfoques innovadores, como el ejemplo de género e inclusión social [del recuadro 44](#), pueden ayudar.

La digitalización y la automatización van a tener un impacto significativo en los sectores del transporte y la energía. Alrededor del 80 % de los empresarios del transporte encuestados por la Comisión Europea mencionaron que esperaban una pérdida de hasta el 20 % de los puestos de trabajo en el sector del transporte en la próxima década (Comisión Europea: DG Movilidad y Transporte, 2021). Las investigaciones preliminares sugieren que las mujeres se verán desproporcionadamente afectadas a corto plazo (Federación Europea de Trabajadores del Transporte, 2021), ya que la automatización amenaza con desplazar funciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, como los puestos de oficina y administrativos. Por el contrario, los hombres pueden enfrentarse a mayores riesgos a largo plazo en funciones de trabajo manual, como la conducción y el trabajo en fábricas (Federación Europea de Trabajadores del Transporte, 2021). A medida que se desarrolla la transición ecológica, la reducción de las desigualdades de género en estas

⁽⁶⁷⁾ Cálculos basados en el empleo por sexo, edad y actividad económica detallada (a partir de 2008, nomenclatura industrial general de actividades económicas en la Unión Europea (NACE) revisión 2 nivel de dos dígitos) (LFSA_EGAN22D), EPA de la UE, 2014-2023.

sectores requiere que se aborden barreras sociales más amplias, como las que limitan las opciones educativas, el desarrollo de competencias y las oportunidades de empleo de las mujeres (Baruah y Gaudet, 2022). Además, es necesario abordar los obstáculos específicos que dificultan la incorporación y la permanencia en la mano de obra de los sectores de la energía y el transporte (Clancy y Feenstra, 2019) - para más información, véase Sección [2.6.2.2](#).

Box 44. Potenciación de las mujeres empresarias en el sector de la energía y apoyo a los hogares monomarentales

WEnCoop, la primera cooperativa social griega de energía centrada en la mujer, se fundó en 2020 para empoderar a las mujeres mediante proyectos relacionados con la energía. Respaldada por la Asociación Griega de Mujeres Empresarias, está dirigida por 60 mujeres de diversos ámbitos empresariales y ofrece una distribución flexible de las acciones para aumentar su accesibilidad. Además de generar ingresos, WEnCoop cubre totalmente el consumo energético de sus miembros y, cuando es posible, proporciona energía gratuita a grupos vulnerables y familias monomarentales (WEnCoop, s.f.).

2.11.2.4. Con el tiempo ha aumentado la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad medioambiental, pero algunos Estados miembros van a la zaga.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones medioambientales es fundamental para promover la igualdad de género y una acción climática eficaz (OCDE, 2022). Las investigaciones demuestran que los países con altos niveles de igualdad de género tienden a tener menos emisiones de CO₂, lo que sugiere que el fomento de la igualdad de género apoya la acción por el clima y refuerza la gobernanza democrática (McGee et al., 2020) (véanse ejemplos en [el recuadro 45](#)). Sin embargo, aunque las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en los movimientos ecologistas de base y

Cuadro 45. A la cabeza de lo digital y la creación de políticas industriales sostenibles y sensibles a las cuestiones de género

- IndustriALL, una federación sindical mundial establecida en **Dinamarca**, formó un grupo de trabajo sobre igualdad de género en 2022. Este se centra en incorporar la igualdad de género a los debates sobre política industrial sostenible. El plan de acción de IndustriALL para 2021-2025 tiene como objetivo mejorar los derechos de las mujeres y abordar las desigualdades, garantizando que las estrategias, políticas y medidas para desarrollar una política industrial sostenible y una transición justa tengan en cuenta las consideraciones de género (IndustriALL Global Union, 2021).
- [El proyecto GRASS Ceiling financiado por la UE](#), y dirigido por la Universidad Tecnológica del Sureste (**Irlanda**), pretende impulsar la innovación liderada por mujeres en la agricultura y las zonas rurales. El proyecto pretende crear nueve "laboratorios vivos" en Croacia, Irlanda, Italia, Lituania, Países Bajos, Noruega, Escocia, España y Suecia. Cada laboratorio formará a entre seis y ocho mujeres en prácticas innovadoras como la agricultura inteligente y el ecoturismo.

El progreso también es evidente a nivel de las instituciones de la UE. En 2023, las mujeres constituían el 52 % de los miembros de los gabinetes de las DG que se ocupan de cuestiones medioambientales ⁽⁶⁸⁾, lo que indica un cambio positivo hacia el equilibrio de género en comparación con el 35 % en 2018 (EIGE, 2024c). En particular, las mujeres representaban el 71 % de los miembros de los gabinetes de la DG Medio Ambiente. Sin embargo, la representación varía entre las DG, con un 29 % de mujeres en la DG Energía en 2023 (EIGE, 2024c). Además, en la Comisión 2019-2024, dos de los cuatro Comisarios que supervisan estas DG fueron

⁽⁶⁸⁾ Las Direcciones Generales consideradas son la Dirección General de Acción por el Clima, la Dirección General de Energía, la Dirección General de Movilidad y Transportes y la Dirección General de Medio Ambiente.

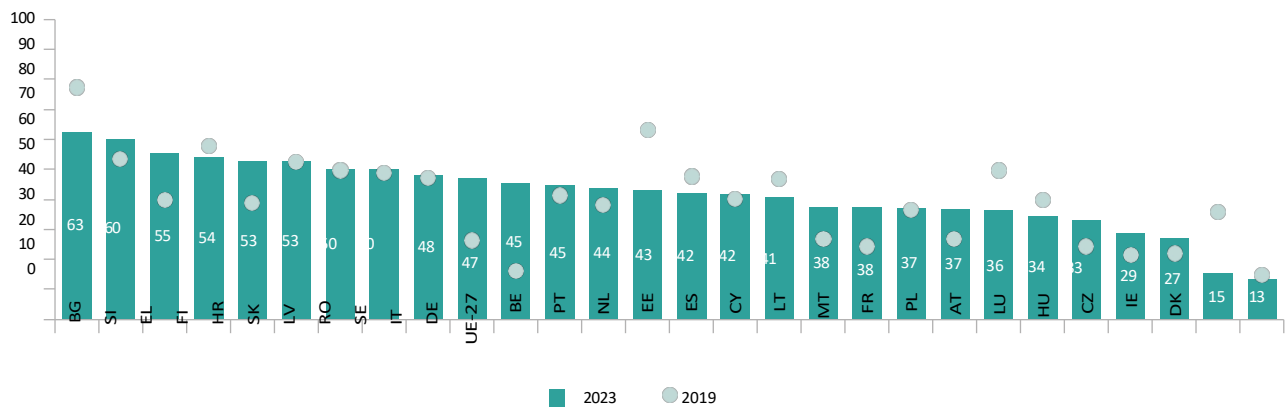
mujeres, lo que indica un cambio gradual hacia la paridad de género en los niveles superiores de la política medioambiental de la UE.

También ha habido una tendencia al alza en la participación de las mujeres en las negociaciones sobre el clima a nivel internacional, que ahora se acerca al equilibrio de género. Históricamente, las mujeres han estado infrarrepresentadas en estos foros mundiales, como en las reuniones de la COP en el marco de la CMNUCC. En la COP28 de diciembre de 2023, las mujeres representaban el 53 % de la delegación de la UE, frente al 42 % en 2018 (WEDO, 2024b) ⁽⁶⁹⁾. Entre los Estados miembros presentes en la COP28, Estonia, España y Finlandia tuvieron la mayor representación de mujeres, mientras que Luxemburgo y Polonia tuvieron la menor. Sólo Estonia, Italia, Hungría, Eslovenia y Eslovaquia habían nombrado a una mujer jefa de delegación. Sin embargo, a pesar del aumento de la representación, las mujeres hablan menos que los hombres durante las negociaciones y a menudo se las excluye de los debates sobre finanzas y tecnología, centrándose en cambio en cuestiones de género, educación y empoderamiento (WEDO, 2024a).

Los distintos niveles de representación de las mujeres como ministras nacionales de medio ambiente y cambio climático siguen siendo un reto en los Estados miembros. De media, en 2023, las mujeres constituían el 31 % de los ministros nacionales de la UE responsables de carteras como medio ambiente, cambio climático, transporte y energía, lo que supone un notable aumento de 20 puntos porcentuales desde 2018 (EIGE, 2023j). Sin embargo, la representación de las mujeres varía mucho de un Estado miembro a otro.

En 2023, las mujeres constituían el 45 % de los funcionarios de mayor rango en los ministerios con competencias en medio ambiente, transporte y energía (EIGE, 2024p). Bulgaria y Eslovenia se sitúan a la cabeza, ya que en estos países las mujeres ocupan el 63 % y el 60 % de los puestos, respectivamente. Por el contrario, la representación en Irlanda y Dinamarca es menor, ya que las mujeres sólo ocupan el 15 % y el 13 % de estos puestos, respectivamente (Figura 42) (EIGE, 2024p). Aunque la tendencia al alza de la representación femenina en los ministerios nacionales indica un progreso significativo, estos porcentajes revelan que aún no se ha alcanzado el equilibrio de género.

Figura 42. Proporción de mujeres entre los funcionarios de mayor rango de los ministerios con competencias en medio ambiente, transporte y energía, por países (% UE, 2019 y 2023)



Fuente: EIGE, base de datos de estadísticas de género (bpfa_k_offic_k1___wmid_env_natmin_admin).

⁽⁶⁹⁾Estos porcentajes se calculan y presentan sobre la base del rastreador climático de género de WEDO, que ha recopilado datos sobre la participación de las mujeres en las delegaciones de sus partidos nacionales en cada reunión de la CMNUCC desde 2008.

2.11.2.5. Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por las catástrofes y las migraciones inducidas por el clima, tanto en la UE como en el resto del mundo.

El cambio climático está provocando más fenómenos meteorológicos extremos, una subida del nivel del mar y cambios en la distribución geográfica de las zonas agrícolas y las enfermedades infecciosas. Estos factores aumentan la vulnerabilidad de la UE a las catástrofes e impulsan cada vez más la migración dentro y fuera de la UE (Mawby y Applebaum, 2020), afectando especialmente a las mujeres, que constituyen la mayoría de las personas desplazadas por el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos (Sidun y Gibbons, 2023; ONU, 2022b).

Las crisis climáticas y otras crisis medioambientales, unidas a la desigualdad de género, son los mayores retos para el desarrollo sostenible de nuestro tiempo (ONU, 2022a). Debido a una combinación de factores sociales, económicos y culturales que conforman la dinámica de género, las crisis y los desastres afectan de manera diferente a mujeres y hombres, incluso si viven en el mismo hogar (Erman et al., 2021). Las expectativas y los roles sociales suelen colocar a las mujeres en posiciones de cuidadoras dentro de las familias y las comunidades, lo que intensifica sus responsabilidades durante y después de los desastres y limita su capacidad para participar en actividades más amplias de resiliencia y recuperación (Wernhart et al., 2021).

Desde el punto de vista económico, es más probable que las mujeres tengan ingresos más bajos, empleos menos estables y menos bienes que los hombres, lo que las hace más vulnerables a las repercusiones financieras de las catástrofes (Erman et al., 2021).

La violencia de género también se agrava durante las emergencias, y las tasas de violencia doméstica aumentan en desastres de evolución lenta, como las sequías (ONU Mujeres, 2022). Por ejemplo, estudios realizados en España han relacionado las olas de calor con un aumento de la violencia de pareja (Sanz-Barbero et al., 2018). Según la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, los efectos generalizados y cada vez mayores del cambio climático también están amplificando la vulnerabilidad de las personas a la trata de seres humanos (UNODC, 2022). Se necesita más investigación para examinar a fondo los impactos de género del clima extremo

y el cambio climático, especialmente sobre la prevalencia de la violencia de género en la UE.

En términos de justicia climática, las emisiones y los patrones de consumo del Norte Global, incluida la UE, tienen repercusiones de gran alcance que se extienden mucho más allá de Europa. Afectan de forma desproporcionada a las comunidades vulnerables de los países en desarrollo y menos desarrollados. Las comunidades indígenas, que históricamente han contribuido poco a las emisiones mundiales, soportan una parte desproporcionada de las consecuencias de la crisis climática (Giacomini, 2020; OIT, 2017; Turquet et al., 2023).

Las mujeres indígenas, en particular, se enfrentan a mayores riesgos de discriminación, exclusión, explotación y violencia de género a medida que el cambio climático exacerba sus vulnerabilidades económicas y sociales (Csevár, 2021). Estas vulnerabilidades incluyen condiciones de trabajo precarias, falta de protección social y aumento de la pobreza (Birkmann et al., 2022; OIT, 2017).

2.11.2.6. Las políticas nacionales de reducción del riesgo de catástrofes no integran la perspectiva de género.

La frecuencia y la gravedad de los fenómenos climáticos y meteorológicos extremos hacen necesarias unas políticas de RRD de la UE más sólidas para gestionar los diversos riesgos climáticos (AEMA, 2024). Aunque a nivel de la UE se reconoce la importancia de integrar una perspectiva de género, a nivel nacional sigue habiendo lagunas notables en la integración de una perspectiva de género en la RRD (Wernhart et al., 2021).

Algunos Estados miembros, como España, Austria y Suecia, destacan por sus esfuerzos para incorporar las consideraciones de género en el contexto de la RRD, la adaptación al cambio climático y la mitigación del mismo, mostrando el potencial de enfoques más integrales e inclusivos.

(Cuadro 46). Estos éxitos pueden atribuirse a la aplicación de estrategias de integración de la perspectiva de género que incluyen evaluaciones del impacto de género, formación en igualdad de género y recopilación de datos desglosados por sexo. Estas medidas garantizan que las necesidades y vulnerabilidades específicas de género se tengan en cuenta en los procesos de toma de decisiones (Breil et al., 2021).

**Cuadro 46. Apoyar el género
integración en la RRD**

Un ejemplo de cómo apoyar la integración de la perspectiva de género en la RRD es **Women Exchange 4 Disaster Risk Reduction (We4DRR)**, una red internacional coordinada por el Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Gestión del Agua **de Austria**. We4DRR es una red europea de intercambio entre mujeres que trabajan en los ámbitos de la ciencia, la administración, la política y la práctica en el campo de la gestión de riesgos naturales y la RRD. El objetivo de esta red de mujeres expertas no es sólo debatir cuestiones relacionadas con el género y los peligros naturales, sino también reforzar la experiencia y aumentar la visibilidad de las mujeres profesionales permitiendo el intercambio transnacional de conocimientos y experiencias (Die Wildbach- und Lawinenverbauung, s.f.).

Cómo siempre, existen notables lagunas y limitaciones en los datos sobre igualdad de género y medio ambiente (Grantham, 2023). La mayor parte de la investigación sobre los impactos de género del cambio climático, incluidos los esfuerzos de adaptación y mitigación, se centra en países de fuera de Europa. Esta falta de datos específicos de cada región limita la comprensión de cómo el cambio climático afecta de forma única a las mujeres y los hombres de la UE en sus sistemas sociales y políticos. Además, el cambio climático va más allá de los problemas medioambientales. Es también una crisis social que abarca interacciones

entre múltiples opresiones. Las investigaciones demuestran que la edad, la clase social y la educación pueden influir en la vulnerabilidad y en las estrategias utilizadas para hacer frente a las crisis medioambientales (Kuran et al., 2020; Ravera et al., 2016). Las mujeres embarazadas, por ejemplo, son especialmente vulnerables durante los fenómenos meteorológicos, ya que estos pueden provocar complicaciones obstétricas (Perkins, 2018; Samuels et al., 2022). Las mujeres mayores también se enfrentan a mayores riesgos de mortalidad durante las olas de calor que los hombres, debido a diferencias fisiológicas en la respuesta al calor (Leach et al., 2024).

2.12. La niña (área L)

En el marco de la BPfA, el área L se centra en la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las niñas, el desarrollo de sus capacidades y el fomento de su concienciación y participación en la vida social, económica y política. Los indicadores oficiales de la UE utilizados para supervisar los avances en esta área incluyen la diferencia de rendimiento académico entre chicas y chicos de 15 años en matemáticas y ciencias, la proporción de chicas y chicos de 15 años que esperan trabajar en campos relacionados con la ciencia a los 30 años, los parámetros de la educación sexual en las escuelas y el nivel de insatisfacción de chicas y chicos con su cuerpo. Sin embargo, es posible que estos indicadores no reflejen plenamente la complejidad de cómo se forman las actitudes hacia los roles de género o el impacto que estos prejuicios tienen en la vida de los jóvenes y en sus elecciones profesionales.

Alineación del área L (la niña) con los ODS

- 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 4.7** Velar por que todos los alumnos adquieran los conocimientos y las competencias necesarios para promover el desarrollo sostenible, los derechos humanos, la igualdad de género, la cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la apreciación de la diversidad cultural.



Para la revisión de la BPfA+ 30, algunos de los temas prioritarios del área L son:

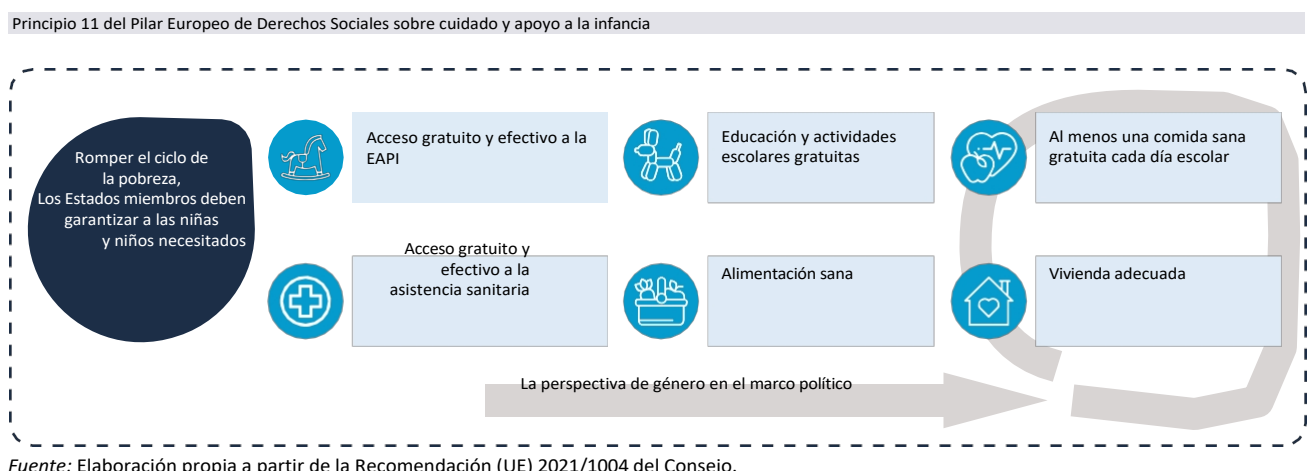


Aunque algunas cuestiones de esta sección se solapan con otras áreas de BPfA, esta sección ofrece un análisis más profundo con especial referencia a la niña. Se basa en la definición de "niño" de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y define a una "niña" como una niña o una mujer joven de hasta 18 años. Los temas prioritarios elegidos para esta sección ponen de relieve los esfuerzos realizados a nivel político en la UE para establecer mecanismos de apoyo jurídico que salvaguarden los derechos sociales de los niños, combatan el abuso sexual infantil y la violencia de género, y aborden los estereotipos de género dentro y fuera del sector educativo. Todo ello pone de relieve la evolución de las preocupaciones derivadas de la expansión del ciberespacio, la transición ecológica, el aumento de los problemas de salud mental y las diversas formas de violencia que afectan a las niñas.

2.12.1. Evolución de las políticas de la UE

Además de la **estrategia de la UE sobre los derechos de la infancia para 2021-2024** (véase la sección [1.4.5](#)), un hito clave para mejorar la situación de las niñas y los niños en la UE es la **garantía infantil europea** (figura 43). Adoptada en junio de 2021, recomienda que los Estados miembros aborden la pobreza y la exclusión social entre los niños, en particular mediante la oferta de una AEPI accesible, asequible y de alta calidad, alentada por los objetivos de Barcelona para 2030 y los marcos de calidad para la AEPI. También reconoce la importancia de la perspectiva de género a la hora de diseñar medidas de inclusión social. Es el primer instrumento político a escala de la UE que pretende abordar la exclusión en la infancia y romper el ciclo de la pobreza a través de las generaciones.

Figura 43. Garantía infantil europea



Los 27 Estados miembros han publicado sus **planes de acción de garantía infantil** (Comisión Europea, 2024d). Sin embargo, el nivel de ambición varía (Eurochild, 2023; Parlamento Europeo, 2022a). Para hacer un seguimiento de la garantía infantil europea, la Comisión y el Comité de Protección Social prepararon un marco común de seguimiento que da prioridad a los indicadores específicos de los niños sobre los de los hogares, pero solo algunos indicadores seleccionados están desglosados por sexo (Comisión Europea, 2024h).

La protección de las niñas en general entra en el ámbito de aplicación de la legislación sobre protección de la infancia, y las estrategias recientes de la UE se centran en mejorar las salvaguardias contra diversas formas de abuso y fomentar la seguridad en línea. En 2020, la Comisión adoptó una **estrategia de la UE para una lucha más eficaz contra el abuso sexual infantil**.

Publicada en el punto álgido de la pandemia, la estrategia señala cómo el COVID-19 hizo que el abuso sexual infantil fuera más difícil de detectar. Pone de relieve la mayor vulnerabilidad de las niñas, incluidas las de orígenes diversos, y cuestiones como la trata de menores (Comisión Europea, 2020g). En consonancia con los crecientes riesgos en el ciberespacio, la **estrategia europea para una Internet mejor para los niños**, lanzada en mayo de 2022, aborda cuestiones como la exposición a contenidos nocivos y promueve la diversidad de género en las funciones de las TIC (Comisión Europea, 2022c).

Cabe destacar el mayor reconocimiento de la importancia de la educación sexual integral (ESI) y el establecimiento de normas para su aplicación. **La estrategia de igualdad de género para 2020-2025** afirma que la prevención eficaz de la violencia de género requiere que los jóvenes reciban educación sobre la igualdad de género y las relaciones no violentas. Sobre esta base, en la **resolución de 2021 sobre SDSR**, el Parlamento Europeo reconoció la ESI como un factor clave para la igualdad de género (Parlamento Europeo, 2021d). Pidió a los Estados miembros

Los Estados deben garantizar el acceso universal a una ESI basada en pruebas y adecuada a la edad.

Las prácticas nocivas contra las niñas también han recibido más respuestas legislativas y políticas, subsanando la anterior falta de instrumentos vinculantes para proteger a las víctimas. La adhesión de la UE al **Convenio de Estambul** y la adopción de la **Directiva sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** contribuirán a una mayor protección de las niñas, en particular mediante la tipificación como delito en toda la UE de la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y determinadas formas de ciberviolencia (véase el apartado [2.4.2.6](#)).

Estas iniciativas (véase [el recuadro 47](#)) representan un esfuerzo global para combatir la violencia contra las niñas, tanto en línea como fuera de ella, garantizando una educación equitativa para niñas y niños. Sin embargo, sigue habiendo disparidades. Entre los principales retos figuran la lucha contra los contenidos sexistas y racistas en línea, la eliminación de los obstáculos a la participación de las niñas en las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, la atención a las necesidades de salud mental de los jóvenes y la colaboración permanente entre educadores, profesionales de la salud y fuerzas del orden para garantizar una protección sólida.

Box 47. Semana Europea de Acción para las Niñas

Celebrada durante la semana del Día Internacional de la Niña (11 de octubre), [la Semana de Acción para las Niñas Europea](#) está organizada por una coalición de ocho OSC para garantizar que las voces y aspiraciones de las niñas sean escuchadas por las instituciones de la UE y que los derechos de las niñas estén en el centro de la acción exterior de la UE. El objetivo de la coalición es crear un espacio con y para los jóvenes. Con el lema "La UE por las niñas", las ediciones de 2023 y 2024 de la Semana Europea de Acción por las Niñas se centraron en responsabilizar a los líderes de la UE de un mayor progreso en los derechos de las niñas en el contexto de las elecciones al Parlamento Europeo de 2024.

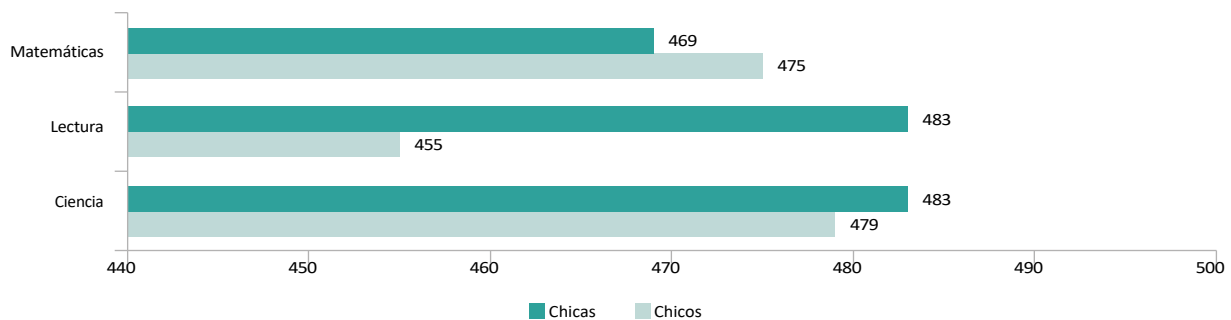
2.12.2. Principales retos y tendencias

2.12.2.1. Las niñas siguen obteniendo mejores resultados que los niños en lectura y ciencias, pero los estereotipos de género les impiden prosperar en un futuro impulsado por la tecnología.

Según los resultados de PISA para 2022 en todos los Estados miembros ⁽⁷⁰⁾, las chicas superaron a los chicos en

lectura en 29 puntos y en ciencias en 4 puntos. En cambio, los chicos superaron a las chicas en 6 puntos en matemáticas ⁽⁷¹⁾ (Figura 44). Los chicos obtienen con más frecuencia los mejores resultados en matemáticas que las chicas, y la diferencia de género es notable en todos los países (OCDE, 2023b).

Figura 44. Rendimiento educativo de chicos y chicas en competencias básicas (puntuación media, EU-26, 2022)



NB: Faltan los datos de Luxemburgo.

Fuente: OCDE (2023b).

Es importante destacar que las niñas muestran un interés decreciente por las STEM a medida que envejecen, a partir de la educación secundaria (Lyons et al., 2022). Esto indica que las diferencias de género en los logros en STEM no se deben a capacidades innatas, sino a estereotipos de género formados desde la primera infancia por la familia, la cultura y la dinámica institucional (Evagorou et al., 2024). Los estereotipos de género pueden reforzar la creencia de las niñas de que no disfrutarán con las ciencias y las matemáticas.

Del mismo modo, dado que las materias STEM se asocian con el talento y la brillantez, es más probable que las chicas tengan menos confianza en sus capacidades matemáticas y científicas que los chicos (Napp y Breda, 2022; OCDE, 2023b).

Los estereotipos de género que afectan a niñas y niños perpetúan las desigualdades. Son moldeados y reforzados por las percepciones de la comunidad, las normas sociales, las prácticas institucionales (Stewart et al., 2021) y las interacciones en línea (Horvát y González-Bailón, 2024). En los entornos educativos, los prejuicios conscientes e inconscientes de los profesores, un sesgo de género en los libros de texto y materiales didácticos, y los factores sociales impiden que las niñas sigan carreras en STEM (esto también se analiza en las secciones [2.2.2.2](#) y [2.2.2.5](#)).

Equipar a los profesores para que cuestionen estos estereotipos y fomenten la confianza de las niñas en las materias STEM es esencial para abordar estas disparidades (véase un ejemplo de iniciativa de la UE en [el recuadro 48](#)).

⁽⁷⁰⁾ 2022 Los datos de PISA sobre este tema no incluyen a Luxemburgo.

⁽⁷¹⁾ Las puntuaciones PISA no tienen una puntuación mínima o máxima teórica. Se establecen en relación con las variaciones de resultados observadas en todos los participantes en la prueba.

Cuadro 48. Herramientas educativas para abordar los estereotipos de género

La Comisión Europea ha elaborado un **conjunto de herramientas para que los profesores de primaria y secundaria aborden los estereotipos de género** centrándose en el sector del transporte (Comisión Europea, 2021l). Disponible en todas las lenguas de la UE, la herramienta pretende ayudar a los profesores a facilitar el debate sobre los estereotipos de género, utilizando como ejemplo el sector del transporte. También puede ser utilizado por directores de centros escolares, orientadores escolares y padres. El objetivo es ayudar a los jóvenes a comprender que las profesiones no están reservadas a un sexo en particular, fomentando una perspectiva más integradora de las oportunidades profesionales.

En medio de fuertes estereotipos de género para las opciones ocupacionales, hay un número creciente de iniciativas que apoyan a las niñas a identificar trayectorias profesionales en los campos en los que la participación de las mujeres sigue siendo bastante baja, como STEM ([el recuadro 49](#) resume algunas iniciativas de este tipo a nivel nacional y de la UE). Al mismo tiempo, los estereotipos de género siguen restringiendo la entrada de los chicos en campos dominados por las mujeres, como la educación y la sanidad, y se dedican bastantes menos esfuerzos a fomentar la participación de los chicos en estos ámbitos (Meeussen et al., 2019).

Cuadro 49. Iniciativas para mejorar la participación de las niñas en STEM

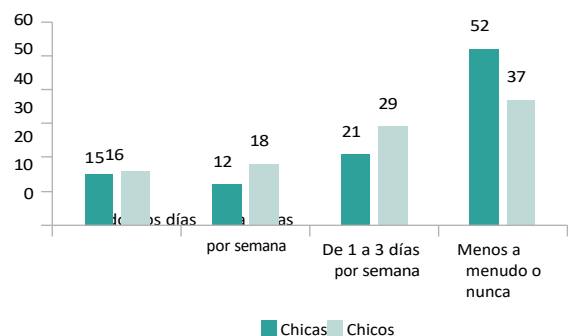
- [Girls go circular](#) es un programa gratuito de formación en línea que pretende formar a 40 000 niñas en competencias digitales y empresariales en todos los Estados miembros para 2027.
- Los festivales Entrepreneurship y STEAM, organizados por la Comisión Europea y la Agencia Ejecutiva Europea de Innovación y PYME, ofrecen talleres híbridos para que las niñas desarrollen sus competencias empresariales y digitales (Comisión Europea, 2022e).

en la UE desde 2019

- El Gobierno alemán promueve activamente la presencia de mujeres en los campos STEM a través de iniciativas como "Girls' day", "Klischeefrei" y "Komm, mach MINT". Estos proyectos pretenden aumentar el interés de las chicas por las carreras STEM ofreciéndoles prácticas y eventos. El "Girls' day", la iniciativa más conocida, ofrece a las niñas prácticas de un día en empresas de STEM, y desde su creación en 2001 han participado alrededor de 1,9 millones de niñas.

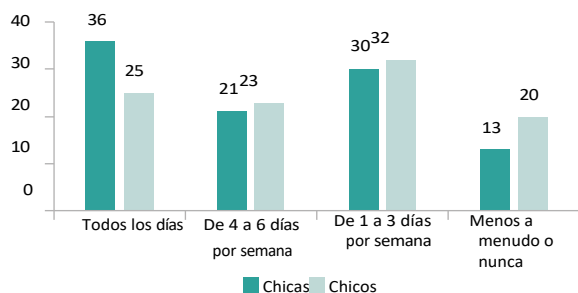
Los niños y los jóvenes suelen estar expuestos a los estereotipos de género en el hogar, donde los modelos parentales desempeñan un papel clave en el refuerzo de las expectativas de género con respecto a las responsabilidades de las tareas domésticas. Esto contribuye a que los roles de género se transmitan de generación en generación (Giménez-Nadal et al., 2019). Como resultado, es posible que las niñas y los niños ya adopten roles de género en el hogar desde una edad temprana. Por ejemplo, la encuesta CARE de EIGE muestra que las chicas de entre 16 y 18 años realizan con más frecuencia las tareas del hogar que los chicos del mismo grupo de edad. Por el contrario, los chicos se encargan más a menudo de tareas tradicionalmente asociadas a los hombres, como reparaciones, jardinería y otras actividades relacionadas con el mantenimiento ([gráfico 45](#) y [gráfico 46](#)).

Figura 45. Frecuencia de chicos y chicas (de 16 a 18 años) que realizan tareas de mantenimiento general de la casa (por ejemplo, reparaciones, jardinería y arreglo de servicios) (% , UE, 2024)



Fuente: Encuesta CARE de EIGE, segunda oleada (2024).

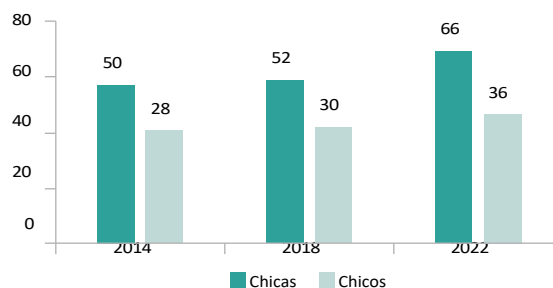
Figura 46. Frecuencia de chicas y chicos (de 16 a 18 años) que realizan tareas domésticas (por ejemplo, cocinar, lavar la ropa y limpiar) (% UE, 2024)



2.12.2.2. La salud mental de las chicas de la UE es peor que la de los chicos, sobre todo tras la pandemia de COVID-19

Desde 2014, las chicas de la UE han notificado más quejas de salud ([figura 47](#)) que abarcan tanto síntomas físicos (por ejemplo, dolor de cabeza, de estómago o de espalda) como psicológicos (sentirse decaídas, irritables o de mal humor, sentirse nerviosas y tener dificultades para dormir). Además, la ansiedad, la depresión y los trastornos alimentarios son más frecuentes entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes en Europa ⁽⁷²⁾ (Castelpietra et al., 2022).

Figura 47. Jóvenes de 15 años que declaran tener múltiples problemas de salud más de una vez a la semana (% UE, 2014-2022)

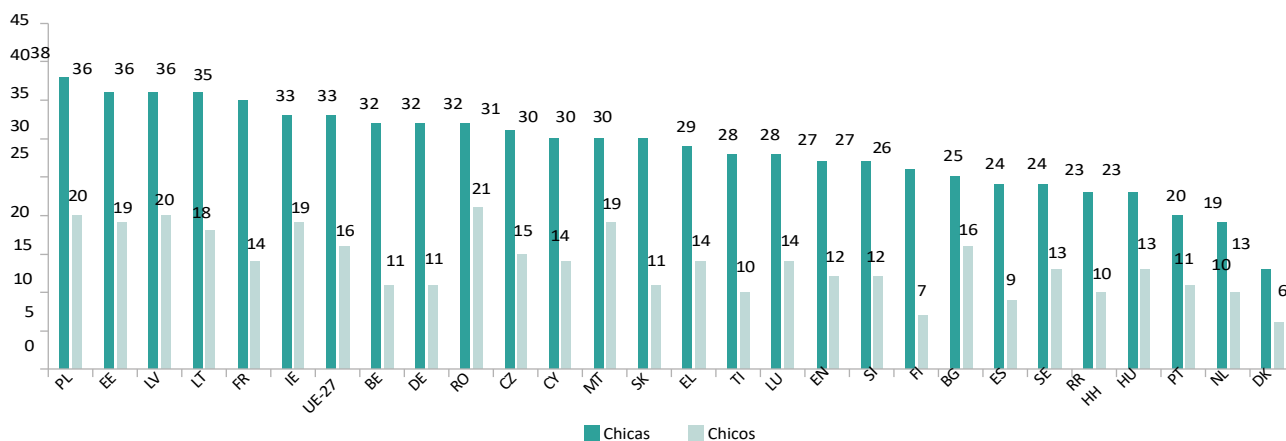


Nota: Los datos de Bélgica se han promediado a partir de las puntuaciones de Bélgica (escuelas francófonas) y Bélgica (escuelas neerlandófonas).

Fuente: Encuesta internacional HBSC de 2021/2022, 2017/2018 y 2013/2014.

Los niños que experimentan periodos prolongados de aislamiento físico lejos de sus amigos, profesores, familia extensa y comunidad debido a la pandemia de COVID-19 empeoraron los sentimientos de soledad entre niñas y niños (Mental Health Foundation, 2021). En 2021-2022, las chicas de 15 años declararon sistemáticamente niveles más altos de soledad que los chicos en todos los Estados miembros ([gráfico 48](#)).

Figura 48. Jóvenes de 15 años que declararon sentirse solos "la mayoría de las veces" o "siempre", por sexo y país (% UE, 2021-2022)



Nota: Los datos de Bélgica se han promediado a partir de las puntuaciones de Bélgica (francesa) y Bélgica (flamenca) del conjunto de datos original.

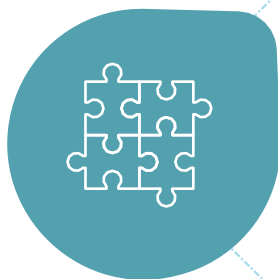
Fuente: Encuesta internacional HBSC de 2021/2022.

⁽⁷²⁾ Este estudio abarcaba la UE-27, más Islandia, Noruega, Suiza y el Reino Unido.

Los estereotipos de género también influyen en las actitudes de las chicas y los chicos hacia su cuerpo. Las representaciones objetivadoras y sexualizadas de las mujeres y las niñas pueden contribuir a altos niveles interiorizados de vigilancia del cuerpo y a un impulso de delgadez y vergüenza corporal entre las niñas (Leonidas y dos Santos, 2020; Santoniccolo et al., 2023). En 2022, el 41 % de las chicas de 15 años de la UE declararon sentirse demasiado gordas, en comparación con el 25 % de los chicos (Health Behaviour in School-aged Children, 2023c). Del mismo modo, las masculinidades dominantes y las normas de género tradicionales hacen que los chicos y los jóvenes se presenten como fuertes y con el control, lo que puede impedirles buscar ayuda (véanse los debates sobre los estereotipos en las secciones 2.3 y 2.10).

2.12.2.3. Las niñas y los niños de la UE se enfrentan a obstáculos para acceder a la educación sexual

La ESI sigue siendo un reto en todos los Estados miembros. Aunque la educación sexual y sanitaria ya es obligatoria en la mayoría de los Estados miembros, su aplicación práctica varía. En muchos Estados miembros, solo se tratan los aspectos biológicos y anatómicos del sexo, junto con la prevención de riesgos, dejando fuera elementos esenciales como la orientación sexual y la violencia de género (Michielsen e Ivanova, 2022; Comisión Europea: DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Picken, 2020). También se tratan con frecuencia temas como el amor, el matrimonio, las parejas de hecho y la familia, pero normalmente centrándose en los valores tradicionales. Pocos Estados miembros tratan temas como los estereotipos de género, el consentimiento mutuo, el colectivo LGBTIQ y temas relacionados con los medios de comunicación en línea (Michielsen e Ivanova, 2022; Comisión Europea: DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Picken, 2020).



La educación sexual integral (ESI) es un proceso curricular de enseñanza y aprendizaje sobre los aspectos emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. Su objetivo es dotar a niños y jóvenes de conocimientos, habilidades y valores que les capaciten para desarrollar relaciones sociales y sexuales respetuosas. La ESI apoya la igualdad de género y previene la violencia de género examinando las normas y los roles de género, fomentando el respeto por la diversidad sexual y las diferencias de género, y promoviendo relaciones caracterizadas por la comprensión mutua y el respeto por las necesidades y los límites individuales.

Fuente: UNESCO et al. (2018).

Los jóvenes de la UE también se enfrentan a obstáculos para acceder a los anticonceptivos. Sólo 12 Estados miembros (44 %) cubren los anticonceptivos en su sistema nacional de salud o tienen una cobertura anticonceptiva especial para los jóvenes de 19 años o menos (EPF, 2024). Entre los chicos y chicas de 15 años de la UE, el 28 % afirma no utilizar ni preservativo ni píldora anticonceptiva durante las relaciones sexuales (Health Behaviour in School-aged Children, 2023d).

Estos temas siguen siendo delicados en algunos Estados miembros y tienden a dejarse de lado, especialmente cuando el contenido y el alcance de las clases de educación sexual se deciden a nivel escolar o cuando

grupos comunitarios (Michielsen e Ivanova, 2022; Comisión Europea: DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Picken, 2020). El movimiento antigénero, que a menudo se basa en motivos religiosos, se opone a la igualdad de género y a los derechos de las personas LGBTIQ, al tiempo que se presenta como "pro-vida" y "pro-familia" (McEwen y Narayanaswamy, 2023). Estos activistas conservadores se oponen a la ESI, a los derechos de la mujer y a la autonomía corporal (Ipas, 2023). Esto plantea retos a la hora de introducir la ESI en las escuelas, lo que indica la necesidad de enfoques holísticos (por ejemplo, el adoptado en Austria y resumido en [Recuadro 50](#)) y para que los responsables políticos lo tengan muy en cuenta.

B ox 50. Enfoque austriaco de la ESI

Austria adopta el enfoque integral de la educación sexual que promueven las normas internacionales. En Austria, la sexualidad se considera parte integrante del desarrollo del niño, y la educación sexual se centra en apoyar la salud sexual de los niños desde el punto de vista físico, cognitivo y emocional. El plan de estudios se centra en los aspectos biológicos y la prevención del embarazo precoz y las infecciones de transmisión sexual / virus de la inmunodeficiencia humana, además de la identidad sexual, el consentimiento, los medios de comunicación en línea y la violencia de género (Comisión Europea: DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Picken, 2020).

B ox 51. Mayor protección y apoyo a los niños víctimas de violencia doméstica en Portugal

En 2021, **el Gobierno portugués** puso en marcha la financiación para la creación de servicios nacionales de apoyo psicológico para niños y jóvenes víctimas de la violencia doméstica. Se creó un grupo de psicólogos especializados con los conocimientos necesarios para ayudar a estas víctimas (Gobierno de la República Portuguesa, 2021). La Ley nº 57/2021 amplió la protección de las víctimas de la violencia doméstica, en particular salvaguardando a los niños al reconocer como víctimas a las personas de hasta 18 años expuestas a la violencia doméstica (CIG, 2021a).

2.12.2.4. Las niñas pueden estar más expuestas a la violencia de género y a la discriminación cuando el género se cruza con la discapacidad y con determinados orígenes étnicos, raciales y religiosos.

Los autores de la violencia de género suelen dirigirse a las niñas de grupos vulnerables por motivos de discapacidad, raza, origen étnico, edad, religión o idioma (OEA et al., 2022). En Europa, aproximadamente uno de cada cinco niños es víctima de alguna forma de violencia sexual (Consejo de Europa, 2023a).

En comparación con los adultos, los niños son especialmente vulnerables, ya que entre el 70 % y el 85 % conocen a su agresor, a menudo alguien en quien confían (Parlamento Europeo, 2024b). Alrededor de un tercio de los niños que han sufrido abusos nunca lo revelan (Thulin et al., 2020). Las niñas y los niños con discapacidad se enfrentan a un riesgo de violencia especialmente elevado debido a su dependencia de los cuidadores (Koistinen et al., 2019). Por lo tanto, es esencial que tanto las niñas como los niños que se enfrentan al acoso tengan acceso a sólidos sistemas de apoyo institucional, y las escuelas y los profesores desempeñan un papel central en la prestación de dicha ayuda (como se ejemplifica en el [recuadro 51](#) y el [recuadro 52](#)).

En los espacios en línea, aunque tanto las chicas como los chicos de la UE están expuestos de forma similar al ciberacoso (Health Behaviour in School-aged Children, 2023b), las chicas están cada vez más expuestas a la ciberviolencia de género (EIGE, 2022c).

Las mujeres jóvenes se enfrentan de forma desproporcionada a formas de ciberacoso sexistas, como el acoso sexual en línea, el abuso basado en imágenes, el ciberacoso y el intercambio no consentido de imágenes íntimas (EIGE, 2022c). Mientras tanto, en toda la UE, los chicos de 15 años tienen el doble de probabilidades de declarar haber sufrido ciberacoso que las chicas (16 % frente a 8 %, respectivamente) (Health Behaviour in School-aged Children, 2023c).

B ox 52. Apoyar a los profesores en la lucha contra el acoso y la discriminación de niños y niñas

En **Rumanía**, una colaboración entre la Agencia Nacional para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y el Ministerio de Educación ha implicado a 10 000 profesores en la promoción de la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Como parte de esta iniciativa, se anima a los profesores a abordar el acoso, incluido el ciberacoso (Comisión Europea, 2023a).

En la UE, las niñas y jóvenes de origen inmigrante, refugiadas o solicitantes de asilo también se enfrentan a mayores riesgos de violencia. Las procedentes de regiones como el norte de África, el África subsahariana, Europa oriental y Asia central son las más expuestas a prácticas nocivas, como el matrimonio forzado e infantil y la mutilación genital femenina. Las mujeres y niñas romaníes también se enfrentan a un mayor riesgo de estas prácticas (UNFPA, 2014; Villacampa y Torres, 2020) (véase también la sección 2.4.2.6). Las niñas y las jóvenes en matrimonios forzados se enfrentan a un mayor riesgo de agresión sexual, violación, violencia doméstica y abusos (Psaila et al., 2016). Por lo tanto, es crucial abordar esta cuestión desde una perspectiva interseccional para garantizar que las niñas que buscan refugio no sean casadas en la UE o de camino a ella.

2.12.2.5. Crece una nueva brecha ideológica entre hombres y mujeres jóvenes

Los adolescentes y los hombres jóvenes se están volviendo más conservadores, especialmente en lo que respecta a la igualdad de género y los derechos de la mujer. Según un estudio realizado en los 27 Estados miembros, los hombres jóvenes (de 18 a 29 años) son el grupo que más dificultades tiene para aceptar los avances en los derechos de la mujer.

Muchos hombres jóvenes creen que promover los derechos de las mujeres amenaza las oportunidades de los hombres (Off et al., 2022). Las encuestas para las elecciones al Parlamento Europeo de junio de 2024 revelaron que los hombres jóvenes de países como Alemania y España se inclinan más por votar a partidos de derechas, mientras que las mujeres jóvenes se inclinan por la izquierda (Schnitzer et al., 2024; Velázquez, 2024). Los patrones de voto de las mujeres han sido una barrera crucial contra el auge de la extrema derecha en varios países (Calvo y Ferrín, 2023). Aunque se trata de un fenómeno nuevo, en otras partes del mundo están surgiendo tendencias similares. Por ejemplo, en el Reino Unido, los hombres jóvenes (de 16 a 29 años) son el grupo menos optimista sobre el impacto del feminismo, y

uno de cada tres hombres jóvenes piensa que dentro de 20 años será más difícil ser hombre que mujer ⁽⁷³⁾ (Campbell et al., 2024). Un estudio realizado en los países del G7 también reveló que los hombres jóvenes muestran altos niveles de prejuicios contra las mujeres en puestos de liderazgo (Verian Group, 2024). Involucrar a los jóvenes en debates sobre igualdad, estereotipos de género y discriminación es crucial para cambiar estas actitudes y fomentar el apoyo a la igualdad de género (véase un ejemplo en el recuadro 53).

Box 53. Involucrar a los jóvenes en debates sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género

El festival [Rock de Rack](#), organizado por el Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Luxemburgo** en 2019, conmemoró el centenario del sufragio femenino y se centró en los jóvenes, la democracia y la igualdad. Incluyó talleres educativos sobre igualdad de género, organizados con socios como la Universidad de Luxemburgo y BEE Secure. Un debate interactivo animó a los jóvenes a compartir sus opiniones sobre la igualdad de género y la democracia en las escuelas.

Uno de los motores de la brecha de género entre las generaciones jóvenes es la creciente exposición digital a "personas influyentes en la misoginia en línea" que ofrecen consejos sobre relaciones, salud mental, bienestar y consecución de éxito material y estatus (Botto y Gottzén, 2022; Haslop et al., 2024). El contenido compartido por estas personas influyentes a menudo orienta a los hombres jóvenes hacia ideologías más conservadoras y misóginas. El aumento de estas actitudes entre los hombres jóvenes podría poner en entredicho los progresos realizados y los esfuerzos por lograr la igualdad de género, ya que podrían resistirse a las políticas y los cambios culturales destinados a promover los derechos de la mujer y reducir las disparidades de género.

⁽⁷³⁾ El estudio se basa en una muestra representativa de 3 716 adultos mayores de 16 años de todo el Reino Unido entre el 17 y el 23 de agosto de 2023.

3. Más allá de la Plataforma de Acción de Pekín + 30: recomendaciones para la acción

La revisión del PAB+30 pone de relieve notables avances en materia de igualdad de género en la UE, como una mayor representación de las mujeres en la toma de decisiones, políticas más sólidas contra la violencia de género y más intentos de tener en cuenta las desigualdades de género en la elaboración de políticas. A pesar de estos avances, siguen existiendo lagunas en los 12 ámbitos de la Plataforma de Acción, como la capacitación económica, las responsabilidades no remuneradas en materia de cuidados y el acceso de las mujeres a sectores estratégicos cruciales para las transiciones ecológica y digital. Además, retos emergentes como la transformación digital, el cambio climático, los efectos del COVID-19 y las nuevas amenazas a la seguridad han exacerbado las desigualdades de género existentes y han creado otras nuevas.

Las siguientes recomendaciones se estructuran en torno a siete temas, en los que se esbozan acciones para las instituciones de la UE y los Estados miembros en el ámbito de sus competencias, al tiempo que se subraya la importancia de la colaboración con otras partes interesadas, como las organizaciones de la sociedad civil o los interlocutores sociales. Cuando procede, se mencionan instituciones o partes interesadas específicas para apoyar las orientaciones específicas.

1. Prosperar en una economía igualitaria e integradora

Invertir en el trabajo asistencial como eje de la economía europea

- Invertir en una protección social con perspectiva de género para los cuidadores formales e informales y en el reconocimiento formal de los cuidados informales. Promover la negociación colectiva para mejorar el atractivo del sector de los cuidados, abordar la escasez de personal y aumentar la financiación de programas de formación y servicios de apoyo para los cuidadores. Fomentar una mayor participación de los hombres en el trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado. Ratificar y aplicar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para promover el trabajo digno de los trabajadores domésticos.
- Superar las normas mínimas establecidas en la directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar. Introducir niveles de compensación más elevados para los permisos de paternidad, parentales y de cuidadores; ampliar los permisos no transferibles; y mejorar los acuerdos de trabajo flexible de calidad. Facilitar el acceso a prestaciones que no estén vinculadas a una duración mínima de trabajo y ampliar la definición de cuidados para que abarque las funciones más allá de la familia.
- Proponer una legislación europea que garantice la igualdad de acceso al teletrabajo, establezca las condiciones para teletrabajar y garantice el derecho a la desconexión.
- Abordar las diferencias y disparidades entre hombres y mujeres en el marco del Semestre Europeo. Integrar la perspectiva de género en el Semestre Europeo. Dar prioridad a la lucha contra las diferencias de género en el mercado laboral y mejorar el apoyo a los cuidadores, la conciliación de la vida laboral y familiar y el acceso a las competencias digitales.

Abordar las desigualdades de género en múltiples dimensiones de la pobreza y la independencia financiera.

- Abordar la pobreza de las mujeres como parte de la estrategia de igualdad de género posterior a 2025. Desarrollar una estrategia europea de lucha contra la pobreza para 2030 con objetivos desglosados por sexo e incorporar una perspectiva de género en la plataforma europea de lucha contra las personas sin hogar. A nivel nacional, eximir los productos sanitarios femeninos del impuesto sobre el valor añadido y tomar medidas para garantizar precios más bajos para combatir la pobreza periódica.
- Incluir evaluaciones individuales en la medición de la pobreza. Recoger y analizar periódicamente datos desglosados por sexo sobre la naturaleza multidimensional de la pobreza. Complementar los datos sobre ingresos y pobreza a nivel familiar con evaluaciones de los individuos para identificar mejor la pobreza y la dependencia financiera de las mujeres (por ejemplo, en casos de violencia contra las mujeres o disolución familiar).

- Establecer un concepto multidimensional de independencia financiera que incluya ingresos, consumo, riqueza y poder/control, junto con indicadores normalizados de Seguimiento en toda la UE.

Garantizar salarios equitativos y reducir la precariedad laboral para todas las mujeres y hombres

- Fomentar la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y apoyar a las empresarias mediante políticas destinadas a reforzar el mercado único. Invertir y promover el aprendizaje permanente para mujeres y hombres, en particular grupos como las mujeres mayores, los cuidadores y los afectados por la automatización de los puestos de trabajo.
- A nivel nacional, incorporar rápidamente a la legislación nacional las directivas sobre salarios mínimos adecuados y transparencia salarial. Garantizar que las disposiciones sobre salarios mínimos cubran a todos los tipos de trabajadores y se adhieran a las normas internacionales del 60 % del salario medio bruto y del 50 % del salario medio bruto. Ajustar los salarios mínimos para reflejar el coste de la vida mediante índices de precios nacionales. Dar prioridad a la aplicación de la directiva sobre transparencia salarial en respuesta a la crisis del coste de la vida.
- Aplicar la recomendación del Consejo sobre los ingresos mínimos. Permitir que las personas que reciben ayudas a la renta acumulen ganancias del trabajo durante trabajos de corta duración o esporádicos, periodos de prueba o periodos de prácticas. Supervisar la aplicación de estas ayudas en el marco del semestre europeo y proponer una directiva de la UE jurídicamente vinculante.
- Impulsar la igualdad de género en la revisión del plan de acción EPSR en 2025, teniendo en cuenta las desigualdades que se entrecruzan. Establecer objetivos específicos, desglosados por sexo y otras características, para hacer frente a la pobreza de las mujeres. Para abordar las causas profundas y los efectos desproporcionados de la pobreza en mujeres y hombres, integrar una perspectiva de igualdad de género en la hoja de ruta de la UE para el empleo de calidad, en el enfoque de la digitalización en el mundo laboral y en el nuevo pacto para el diálogo social europeo.

- Proporcionar financiación directa de Horizonte Europa y del nuevo Fondo Europeo de Competitividad para apoyar a las mujeres empresarias, a las pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las investigadoras e innovadoras. Centrarse en proporcionar orientación personalizada sobre deuda, inversiones y alfabetización financiera digital, además de patrocinar iniciativas de creación de redes y formación. Recopilar datos comparables y desglosados por sexo sobre los niveles de educación financiera en toda la UE.
- Mejorar la recogida de datos y la medición de las tendencias del empleo en función del género, especialmente en los sectores ecológico y energético, para hacer un seguimiento de la igualdad de género en la transición ecológica. Recopilar datos exhaustivos sobre el trabajo no remunerado (incluidos los cuidados y las tareas domésticas). Garantizar que las estadísticas de empleo consideren el permiso parental de manera uniforme, incluyendo detalles sobre la duración, el uso y la sustitución de ingresos.

Garantizar la igualdad de género en las políticas fiscales y las reformas de las pensiones

- Reconocer y compensar el trabajo de cuidados no remunerado y garantizar que los regímenes de pensiones cubran a las personas que trabajan por cuenta propia o están desempleadas, así como a las que tienen un empleo atípico. Explorar opciones de fiscalidad individual para eliminar los desincentivos a los trabajadores secundarios y abordar las diferencias salariales y de pensiones asociadas a una parte desigual de los cuidados acumulados a lo largo de la vida.

Ampliar las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y promover culturas laborales igualitarias entre hombres y mujeres

- Imponer permisos parentales iguales e intransferibles y acuerdos de tiempo de trabajo favorables a la familia, obligar a las empresas a adoptar planes de igualdad de género y promover el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad y liderazgo. Poner en marcha iniciativas para contrarrestar los prejuicios inconscientes y fomentar la participación de los hombres en las funciones de cuidadores y el acceso de los hombres a los sectores de la educación, la sanidad y el bienestar, reforzando al mismo tiempo la permanencia de las mujeres en ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres.

- Garantizar que las mujeres estén representadas en el diálogo social, incluidas las que realizan trabajos atípicos e informales. Promover el diálogo social para abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, el reparto equitativo del permiso parental y la tolerancia cero frente al acoso en el lugar de trabajo. Incorporar consideraciones de género en el pacto para el diálogo social europeo.

2. Protección y servicios sociales con perspectiva de género

Reforzar las consideraciones de igualdad de género en las políticas sociales

- Invertir en servicios de AEPI y de cuidados de larga duración accesibles, asequibles y de alta calidad que tengan en cuenta las cuestiones de género para los miembros de la familia que necesiten cuidados. Establecer objetivos ambiciosos de participación en la AEPI, además de los objetivos a escala de la UE para los servicios de cuidados de larga duración a domicilio, y aumentar las inversiones en condiciones de trabajo y en salud y seguridad en estos ámbitos. Apoyar la aplicación de la estrategia europea de cuidados mediante la investigación y la recopilación de datos.
- Crear una red de servicios de apoyo a la familia que sean universales y de fácil acceso y que ofrezcan apoyo tanto general como específico a las familias en toda su diversidad, incluidas las familias monoparentales, las familias con necesidades de atención, las familias homoparentales y aquellas en las que los abuelos u otros parientes participan activamente en la crianza de los hijos.
- Apoyar un seguimiento que tenga en cuenta la perspectiva de género de los planes de acción nacionales de garantía europea de la infancia. Garantizar que todos los indicadores pertinentes de los marcos de seguimiento estén, en la medida de lo posible, desglosados por sexo y edad.
- Aplicar normativas y reformas laborales que tengan en cuenta las cuestiones de género para garantizar una remuneración justa, protecciones sociales y condiciones laborales equitativas a los trabajadores que realizan trabajos atípicos. Adoptar las recomendaciones de la OIT para reducir el trabajo precario restringiendo el uso de contratos inestables y limitando su duración. Aplicar salvaguardias para proteger los derechos de negociación colectiva y vigilar

contra la discriminación, también para los trabajadores no normalizados.

Incorporar una perspectiva de género en las políticas de vivienda y de personas sin hogar

- Apoyar e invertir en vivienda social como columna vertebral de los sistemas nacionales de vivienda. Garantizar que todas las mujeres y hombres tengan acceso a una vivienda asequible y digna, especialmente los grupos más vulnerables a la pobreza de vivienda, como los jóvenes, las madres solas, las mujeres mayores y las mujeres que huyen de la violencia de pareja. Integrar la vivienda social como uno de los elementos de una estrategia global de vivienda junto con otras iniciativas de vivienda asequible a nivel nacional. Reforzar la protección de los inquilinos y las medidas de control de los alquileres para garantizar la estabilidad de la vivienda. Supervisar los indicadores de exclusión en materia de vivienda en el semestre europeo.
- Adoptar el principio de "housing first" (la vivienda primero) para abordar el problema de las personas sin hogar desde una perspectiva de género e interseccional. Este enfoque se centra en proporcionar alojamiento a largo plazo sin exigir a las personas que acepten ayudas o demuestren su progreso personal.

Garantizar el acceso universal a la atención sanitaria, incluida la salud sexual y reproductiva y la salud mental.

- Garantizar el acceso universal a una atención sanitaria que tenga en cuenta las cuestiones de género para mujeres y hombres en toda su diversidad, en particular para los grupos en situación de desventaja, como las mujeres y niñas con discapacidad, las mujeres y niñas migrantes, las personas transgénero y no binarias y las mujeres de las zonas rurales. Eliminar los obstáculos al acceso, como las limitaciones lingüísticas y financieras. Aumentar la inversión en instalaciones sanitarias en las zonas rurales y desarrollar soluciones adaptables, como las clínicas sanitarias móviles.
- Abordar las desigualdades de género en el personal sanitario. Mejorar las condiciones de trabajo y la salud y seguridad en el sector sanitario. Adoptar medidas para acabar con la

la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector, en particular abordando la persistente devaluación de funciones predominantemente femeninas, como la enfermería. Adoptar medidas para prevenir y combatir la violencia de género en los centros sanitarios. Fomentar la participación de hombres y niños en el sector sanitario mediante campañas de sensibilización que cuestionen los roles tradicionales de género. Proporcionar formación a los profesionales sanitarios para garantizar que los servicios sanitarios tengan en cuenta las cuestiones de género, sean integradores y no estigmatizante.

- Garantizar la igualdad de acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todas las mujeres y niñas, especialmente las afectadas por formas de discriminación interrelacionadas. Garantizar que los hombres y los niños también se beneficien de los recursos, los servicios y la educación sobre salud sexual y reproductiva en entornos libres de estigma. Aumentar las inversiones para apoyar la investigación sobre tecnologías de salud sexual y reproductiva seguras, eficaces, asequibles y aceptables, incluida la anticoncepción para todos los géneros.
- Implantar y ampliar programas integrales de detección del cáncer de mama y de cuello uterino. Ampliar la franja de edad de las mujeres con derecho a pruebas gratuitas.

Adoptar un enfoque de sexo y género en la investigación y financiación sanitarias

- Incorporar las consideraciones de sexo y género a los programas sanitarios de la UE y a las directrices de financiación de la investigación sanitaria.
- Promover una investigación biomédica, clínica y de salud pública que tenga en cuenta el sexo y el género. Potenciar la investigación sobre la salud de la mujer, incluidas las respuestas específicas a las enfermedades en función del sexo y del género. Aplicar políticas favorables a la inversión en la salud de la mujer, por ejemplo mediante la iniciativa propuesta en el marco de la brújula europea de competitividad y el aumento de la financiación de la UE para la salud de la mujer, incluso a través del programa marco de investigación de la UE.
- Crear un grupo de expertos sobre la salud de la mujer en la investigación y la innovación a nivel de la UE para abordar las necesidades sanitarias no cubiertas de las mujeres.

Potenciar la investigación sobre la salud de la mujer, centrándose en la recopilación de datos desglosados por sexo, los sistemas nacionales de datos sanitarios y los análisis, con el fin de mejorar la prestación de servicios sanitarios nacionales para la mujer.

- Adoptar una definición normalizada de violencia en la atención ginecológica y obstétrica. Establecer normas mínimas para la atención ginecológica, prenatal, del parto y posnatal. Promover la responsabilidad de los proveedores de atención sanitaria, facilitar la investigación y la recopilación de datos, y concienciar sobre la violencia ginecológica y obstétrica como forma de violencia contra las mujeres.

3. Erradicar la violencia de género, la estigmatización y los estereotipos

Impulsar el marco jurídico de la UE para eliminar la violencia de género contra las mujeres y mejorar las normas relativas a los derechos humanos de las mujeres.

- Aplicar el Convenio de Estambul como instrumento jurídico vinculante en 22 Estados miembros y en la UE en el ámbito de sus competencias. Transponer la Directiva de la UE para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. En el ámbito de la UE, instar a los Estados miembros que aún no se han adherido al Convenio de Estambul a que aceleren este proceso, y apoyar a los Estados miembros en la aplicación y el seguimiento de la directiva de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Adaptar el marco jurídico de la UE a las normas internacionales sobre los derechos de la mujer, en particular para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, como se indica en las recomendaciones generales relacionadas con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para reconocer el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género.
- Acelerar las revisiones de la directiva sobre derechos de las víctimas para subsanar las lagunas existentes en materia de protección y apoyo a las víctimas. Integrar

una perspectiva de género e interseccional en estas revisiones, reconociendo la mayor vulnerabilidad de los grupos de personas en situaciones desfavorecidas.

Avanzar en el marco jurídico de la UE contra la discriminación

- Adoptar una directiva contra la discriminación para superar las actuales lagunas en la legislación contra la discriminación a escala de la UE. Ampliar la lista actual de delitos de la UE que figura en el artículo 83.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea para incluir los delitos motivados por el odio y la incitación al odio, como un nuevo ámbito de delitos incluidos en la lista.

Reforzar la recogida de datos para hacer frente a la violencia contra las mujeres

- En cooperación con el EIGE, adaptar los sistemas nacionales de registro de datos sobre violencia en la pareja para incluir datos sobre el sexo y la edad de la víctima y el agresor y la relación entre la víctima y el agresor. Realizar encuestas periódicas basadas en la población sobre la violencia contra las mujeres a escala nacional utilizando metodologías armonizadas, y publicar informes periódicos.
- Adoptar indicadores comunes para el seguimiento de los objetivos relacionados con los derechos humanos de las mujeres (área I de la Plataforma de Acción de Beijing), centrándose en la ratificación de leyes y tratados fundamentales sobre derechos humanos y en la aplicación de leyes de igualdad y no discriminación.

Garantizar los derechos de residencia de las víctimas de violencia doméstica en la UE

- Modificar la directiva sobre derechos de los ciudadanos (Directiva 2004/38/CE) para eliminar el requisito de que los ciudadanos no comunitarios sean económicamente activos y posean un seguro de enfermedad en el Estado miembro de acogida para conservar los derechos de residencia en caso de divorcio, anulación del matrimonio o finalización de la unión registrada en caso de violencia doméstica durante la relación.

Reconocer el feminicidio como un delito distinto del homicidio

- Reconocer el feminicidio como delito independiente del homicidio en los códigos penales nacionales. Considerar víctimas a los niños huérfanos y a los padres y hermanos de las mujeres asesinadas.

Establecer un marco basado en el consentimiento para casos de violación y garantizar servicios de apoyo especializados

- Adoptar una definición de violación basada en el consentimiento para combatir la falta de denuncias y la persecución inadecuada de las violaciones. Aplicar rápidamente las disposiciones de la directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres en lo que respecta a la educación sobre el consentimiento. Promover campañas y programas de sensibilización destinados a deconstruir los estereotipos que refuerzan las dinámicas desiguales de género y poder, y promover el papel del consentimiento en las relaciones sexuales.
- Aumentar la disponibilidad y accesibilidad de servicios especializados para responder a la violación y la violencia sexual. Reforzar los mecanismos de derivación mediante la formación de los profesionales, especialmente los de la atención sanitaria, los servicios psicosociales y las fuerzas de seguridad. Aumentar la financiación de servicios de apoyo que atiendan las necesidades de las víctimas en situación de vulnerabilidad. Reforzar los mecanismos de denuncia y adoptar la obligatoriedad de que las fuerzas de seguridad, el personal sanitario y los servicios sociales denuncien los incidentes de violencia contra las mujeres.
- Abordar los estereotipos de género y los prejuicios persistentes en los sistemas judiciales para mejorar el acceso de las víctimas a la justicia. Proporcionar formación sensible al género, medidas de conciliación y desarrollo profesional para las mujeres en profesiones relacionadas con el sistema judicial.
- Elaborar directrices prácticas para normalizar los planes de estudio de la ESI en todos los Estados miembros. Garantizar que estas directrices cubran temas como la violencia de género, el consentimiento, los estereotipos de género y las dinámicas de poder desiguales. Adoptar la formación en ESI como parte de los programas de formación del profesorado. Implicar a las ONG

trabajar por la igualdad de género en la aplicación de programas educativos basados en pruebas.

Abordar la violencia económica y la violencia psicológica como formas críticas de violencia

- Reconocer la violencia económica y la violencia psicológica como delitos independientes o como circunstancias agravantes en casos de violencia doméstica o violencia en la pareja. Adaptar las definiciones de estos delitos en los marcos nacionales al Convenio de Estambul.

Reforzar la respuesta y la sensibilización ante la ciberviolencia de género

- Hacer cumplir la DSA y adoptar un enfoque unificado de la ciberviolencia armonizando las definiciones y recopilando datos comparables. Supervisar el cumplimiento de la DSA y de la Directiva de la UE sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y garantizar que los proveedores y las plataformas digitales dispongan de mecanismos eficaces para notificar las denuncias y hacer un seguimiento, eliminar los contenidos nocivos e informar a las víctimas de la ciberviolencia sobre los servicios de apoyo. Incentivar a las plataformas para que establezcan y se adhieran al código de conducta para combatir la ciberviolencia de género. Reforzar los programas de alfabetización digital y las iniciativas de denuncia de la ciberviolencia. Abordar el impacto psicológico de la ciberviolencia en los jóvenes de ambos sexos.

Mejorar el marco jurídico sobre el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina

- Tipificar como delito el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina para aplicar las disposiciones de la Directiva de la UE sobre violencia contra las mujeres y violencia doméstica. Reconocer el riesgo de MGF como motivo de asilo y promulgar la legislación correspondiente para garantizar procedimientos de asilo que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Eliminar los estereotipos y la violencia de género en la educación

- Establecer normas nacionales para garantizar que los materiales educativos promuevan la igualdad de género y dismantelen los estereotipos de género. Promover la ESI, incluidos los conocimientos sobre el consentimiento en las relaciones interpersonales, como medida preventiva clave contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Revisar los planes de estudio y los contenidos didácticos para garantizar su inclusividad y proporcionar a los editores directrices sobre la eliminación de los prejuicios sexistas en los materiales educativos. Invertir en el desarrollo profesional de los educadores para combatir mejor los estereotipos de género en toda la educación infantil, la formación profesional, la formación en el puesto de trabajo, la educación de adultos y los itinerarios educativos de aprendizaje formal y no formal.
- Abordar todas las formas de violencia de género en la educación. Establecer políticas destinadas a prevenir, reconocer y responder a la violencia de género en los centros educativos. Implantar programas de formación obligatorios para todos los miembros de la comunidad educativa, además de infraestructuras seguras, mecanismos de denuncia confidenciales y medidas disciplinarias. Implicar a las ONG que trabajan por la igualdad de género en la aplicación de programas de prevención basados en pruebas.
- Implantar indicadores sensibles al género en el seguimiento de la educación y la formación. En colaboración con los ministerios nacionales de educación, promover y basarse en investigaciones cuantitativas y cualitativas sobre cómo afectan las normas sociales al rendimiento educativo de mujeres, hombres, niñas y niños. Basarse en esos datos para fundamentar las políticas de lucha contra los estereotipos de género.

Abordar las actitudes misóginas entre hombres y niños

- Contrarrestar el aumento de los valores antidemocráticos entre los chicos y los jóvenes en relación con la igualdad de género y los derechos de la mujer, promoviendo la educación en igualdad de género en las escuelas y reforzando la alfabetización mediática crítica,

contrarrestar la desinformación y cuestionar los estereotipos de género.

- Cooperar con las OSC para apoyar un enfoque ascendente de las iniciativas de sensibilización. Implicar a empresas, organizaciones deportivas, medios de comunicación y otras organizaciones en la lucha contra la misoginia en todos los ámbitos de la vida.

4. Fomentar la democracia paritaria, la rendición de cuentas y las instituciones sensibles al género

Mejorar la situación de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en los procesos de gobernanza y elaboración de políticas de la UE.

- Nombrar un Comisario de Igualdad con una estructura administrativa bien financiada y dotada de recursos para defender las ambiciones esbozadas en los tratados de la UE, la legislación sobre igualdad de género y las estrategias de la "unión de la igualdad".
- Desarrollar una nueva estrategia de igualdad de género de la UE para después de 2025 con objetivos claros, mecanismos de seguimiento y recursos específicos.
- Reforzar la coordinación y la responsabilidad de los mecanismos institucionales de la UE para promover la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. Elaborar, publicar y supervisar periódicamente planes de acción para la integración de la perspectiva de género en todas las DG.
- Incorporar evaluaciones *ex ante* del impacto de género y análisis de género en todo el proceso de elaboración de políticas, haciendo públicos los resultados de las mismas para que sirvan de base a las políticas. En consonancia con el programa "Legislar mejor", adoptar una perspectiva de género, teniendo en cuenta los aspectos interseccionales, en todos los ámbitos políticos. Incluir requisitos con perspectiva de género en las futuras revisiones de la Directiva sobre contratación pública (Directiva 2014/24/UE).
- Adoptar un enfoque presupuestario integral de género en el presupuesto de la UE. Como parte del MFP para 2028-2035, proponer la integración obligatoria de la perspectiva de género y la presupuestación en todos los programas, incluidas las evaluaciones de impacto de género *ex ante* y *ex post* y los objetivos e indicadores de igualdad de género.

- Mantener la igualdad de género en la agenda de los debates sobre el cambiante contexto (geo)político y las prioridades de la UE, como la seguridad y la competitividad. Garantizar la continuidad de la financiación para la igualdad de género, la lucha contra la violencia de género y la integración de la perspectiva de género en las políticas de seguridad y competitividad.
- Reforzar la perspectiva de género en la aplicación y el seguimiento de los planes nacionales del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Establecer una formación específica del Consejo de Ministros responsable de la igualdad de género y convocar reuniones periódicas. Reforzar los mecanismos institucionales del Consejo para la integración de la perspectiva de género, en particular mediante la creación de una red interna de integración de la perspectiva de género en la Secretaría General del Consejo.

Reforzar los principios democráticos para salvaguardar la igualdad de género, abordar la violencia contra las mujeres políticas y proteger a las organizaciones y activistas de derechos humanos de las mujeres.

- Colaborar en el seguimiento de los retrocesos democráticos y reforzar los principios democráticos, garantizando que la igualdad de género siga siendo una prioridad en toda la UE. Contrarrestar la desinformación sobre la igualdad de género y los derechos de la mujer a través de los esfuerzos de la UE para proteger las democracias, como la próxima iniciativa europea de blindaje de la democracia.
- Garantizar que los organismos electorales vigilen los casos de violencia contra las mujeres. Impartir formación con perspectiva de género a las partes interesadas en las elecciones y mejorar el acceso de las candidatas a la financiación.
- Abordar la ciberviolencia contra las mujeres políticas, periodistas y defensoras de los derechos humanos. Actualizar los marcos jurídicos nacionales para definir los tipos de violencia y describir los procesos de investigación, castigo y reparación. Crear sinergias con las plataformas para promover la transparencia y la rendición de cuentas en la prevención y respuesta a los ataques en línea contra las mujeres, trabajando

juntos para eliminar las políticas de opacidad que podrían obstruir las investigaciones.

- Salvaguardar los espacios de actuación de los activistas y las OSC. Garantizar un entorno seguro para los activistas y la sociedad civil reforzando su protección contra el acoso y la violencia física y en línea. Garantizar que el sucesor del programa de ciudadanos, igualdad, derechos y valores proporcione una mayor financiación de la UE para las organizaciones de igualdad de género.
- Realizar consultas significativas y sistemáticas con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la igualdad de género, los derechos humanos, la igualdad y los derechos de la mujer para garantizar la participación de estos organismos en todas las fases de la elaboración de políticas.
- Reforzar el estatus y la influencia de la Comisión FEMM en los procesos legislativos y políticos, especialmente en las políticas económicas. Reforzar la democracia igualitaria entre hombres y mujeres a escala de la UE mediante propuestas de modificación de los estatutos y la financiación de los partidos políticos europeos y sus órganos de gobierno y fundaciones.

Promover el equilibrio de género en la toma de decisiones y el liderazgo

- Imponer cuotas legislativas de género para todas las elecciones sobre la base de la paridad. Adoptar cuotas de género para todas las elecciones, exigiendo una proporción mínima del 50/50 de mujeres y hombres entre los candidatos. Aplicar sanciones a los partidos políticos que las incumplan. Acelerar las revisiones propuestas del reglamento del Parlamento Europeo para mejorar la igualdad de género. Revisar las políticas internas de los parlamentos nacionales para garantizar que tengan en cuenta las cuestiones de género y sean inclusivas, y reforzar la integración de la perspectiva de género en las prácticas parlamentarias.
- Garantizar la incorporación a la legislación nacional y la aplicación de la directiva sobre la mejora del equilibrio de género entre los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa. A nivel nacional, aplicar sanciones a las empresas por incumplimiento. Involucrar a organismos independientes de igualdad en el control del cumplimiento por parte de las empresas y en la elaboración de informes anuales sobre los progresos realizados. Adoptar medidas encaminadas a la auditoría de género y a la información pública sobre género.

representación y retribución en las pequeñas y medianas empresas.

- Garantizar la igualdad de representación de mujeres y hombres en los bancos centrales nacionales, las instituciones financieras europeas y otros ámbitos de toma de decisiones.
- Recopilar datos desglosados por sexo, edad, raza, etnia, discapacidad y orientación sexual, dentro de las limitaciones legales, para comprender mejor cómo están representados los diversos grupos en la toma de decisiones. Para superar los retos legales y éticos que plantea la recopilación de datos, crear excepciones legales que cubran la supervisión y la información pública, manteniendo al mismo tiempo el anonimato de los encuestados.

Reforzar los mecanismos institucionales para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género

- Reforzar los organismos gubernamentales nacionales de igualdad de género, centrándose exclusivamente en promover la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en la elaboración de políticas, en consonancia con el compromiso de la UE con el enfoque dual. Diferenciar su mandato de otros motivos de no discriminación. Reforzar sus recursos y establecer sus competencias al más alto nivel dentro de la estructura gubernamental, preferiblemente como ministerios, para resaltar su importancia. Incorporar a la legislación nacional las directivas sobre normas para los organismos de igualdad. A nivel de la UE, crear indicadores comunes sobre el funcionamiento de los organismos de igualdad mediante la colaboración entre la Comisión, EIGE, FRA y Equinet.
- Aumentar el uso de estructuras, métodos y herramientas de integración de la perspectiva de género. Hacer de la integración de la perspectiva de género una práctica obligatoria. Reforzar el uso del análisis de género, las evaluaciones *previas* de impacto de género, las evaluaciones sensibles al género y la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en todos los niveles de gobierno y en todos los ámbitos políticos. Establecer estructuras de integración de la perspectiva de género mediante, por ejemplo, la creación de puntos focales en todos los ministerios y de un órgano de coordinación interministerial.
- Adoptar estrategias nacionales de igualdad de género con planes de acción complementarios que describan medidas concretas, rendición de cuentas

mecanismos y recursos financieros adecuados para apoyar la aplicación.

- Recopilar y difundir estadísticas sobre género y desigualdades interseccionales. Elaborar y difundir periódicamente informes sobre igualdad de género, incorporando una perspectiva interseccional. Publicar estadísticas de género exhaustivas en los sitios web de las oficinas nacionales de estadística.

5. Dar forma a una transformación digital que promueva la igualdad de género

Garantizar un acceso equitativo a las competencias digitales y a las vías de empleo

- Garantizar el acceso inclusivo a la educación digital en todas las etapas de la vida, abordando las barreras específicas a las que se enfrentan las mujeres y otras personas en situaciones desfavorecidas, incluidos los riesgos de la descalificación y la inadecuación de las cualificaciones. Integrar un enfoque interseccional que tenga en cuenta las cuestiones de género dentro de la "unión de capacidades" para garantizar que todos los grupos se beneficien de las oportunidades digitales, desde la educación hasta la promoción profesional. Crear marcos para supervisar y evaluar periódicamente las repercusiones de género de la digitalización en las estructuras laborales y las prácticas de empleo, así como sus efectos en los distintos grupos de personas.
- Garantizar oportunidades de empleo para las mujeres en profesiones relacionadas con la transición digital. Promover programas específicos de formación y tutoría para mujeres con poca experiencia en TIC y competencias digitales. Garantizar el acceso a estos programas a las personas con tareas asistenciales y a aquellas con acceso limitado a internet.
- Aumentar la atención prestada a los riesgos psicosociales y al impacto de género en los entornos de trabajo tradicionales y remotos, por ejemplo en el contexto de las inspecciones de trabajo. Garantizar un enfoque integral de la seguridad en el lugar de trabajo y la igualdad de género, que incluya la protección de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

Potenciar las políticas de igualdad de género y unas condiciones laborales justas para las mujeres en los medios de comunicación y las empresas digitales.

- Promover políticas para mejorar las condiciones laborales y la salud y seguridad de las mujeres en los medios de comunicación y en las industrias digitales y creativas. Extender la protección laboral a los autónomos y a quienes trabajan en empleo no tradicional. Garantizar unas condiciones laborales justas y equitativas en los medios de comunicación y las empresas digitales. Abordar las diferencias salariales en materia de cuidados y género mediante una seguridad social integral, y aplicar salvaguardias contra la discriminación, el acoso y la ciberviolencia.
- Fomentar las asociaciones entre organizaciones y sindicatos de medios de comunicación y digitales para reforzar los mecanismos reguladores nacionales, regionales e internacionales. Adoptar cuotas u objetivos de representación femenina en los consejos de administración de los medios de comunicación y en puestos directivos.

Promover el liderazgo y el espíritu empresarial de las mujeres en sectores de alta tecnología

- Apoyar a las mujeres en las carreras STEM mediante iniciativas como programas de tutoría, emprendimiento y liderazgo para impulsar la innovación y fomentar el crecimiento inclusivo. Promover la formación, contratación y retención de mujeres en las profesiones de la próxima oleada de tecnologías de vanguardia y ciencia puntera, en particular la innovación en IA, supercomputación, semiconductores, internet de las cosas, genómica, computación cuántica, tecnología espacial y biotecnología, entre otras.
- Establecer mecanismos de financiación específicos e incentivos para las mujeres empresarias en sectores de alta tecnología, como subvenciones, préstamos a bajo interés y fondos de capital riesgo, al tiempo que se promueven los conocimientos financieros y la preparación para la inversión mediante una formación específica que dote a las mujeres de las capacidades necesarias para acceder a la financiación y obtenerla.

Integrar la igualdad de género en las estrategias e iniciativas digitales y de inteligencia artificial de la UE

- Integrar las consideraciones de igualdad de género en las estrategias y normativas digitales de la UE para hacer frente a los sesgos de género en los algoritmos y promover la representación equitativa de las mujeres en las plataformas de medios digitales, tanto en la creación de contenidos como en la toma de decisiones. Establecer medidas ejecutables e imponer sanciones por incumplimiento en lugar de confiar en la autorregulación de las partes interesadas en los medios de comunicación.
- Introducir la evaluación obligatoria del impacto sobre la igualdad de género como parte de la evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales en el marco de la Ley de IA para identificar y mitigar los posibles efectos adversos de las herramientas de IA sobre las mujeres y los hombres. Incluir auditorías de terceros para detectar y corregir sesgos algorítmicos en las prácticas de contratación, retención y promoción.
- Explorar el potencial de la IA para mejorar la diversidad y la accesibilidad de los contenidos de los medios de comunicación, por ejemplo utilizando el aprendizaje profundo para detectar la violencia de género y el acoso en línea o utilizando el reconocimiento de voz y las innovaciones de subtítulo automático para que los medios de comunicación sean más accesibles para las personas con discapacidad. Incorporar tecnologías avanzadas e IA para mejorar la precisión de los diagnósticos.

Reforzar la normativa sobre redes sociales para proteger a mujeres y niñas de la ciberviolencia

- Cooperar con las plataformas de medios sociales para introducir normas de seguridad electrónica que protejan a las mujeres y las niñas de la ciberviolencia y el acoso en los medios sociales, incluido el desarrollo de mecanismos de denuncia, sanciones, eliminación de contenidos nocivos y medidas preventivas. Promover el compromiso de las plataformas con el código de conducta para combatir la ciberviolencia de género.
- Introducir medidas reguladoras para promover representaciones no estereotipadas de mujeres y hombres. Supervisar la actuación a nivel nacional, exigiendo el cumplimiento e imponiendo

sanciones. Para apoyar estas medidas, desarrollar programas de alfabetización mediática y formación para periodistas y profesionales de los medios de comunicación sobre contenidos sensibles al género.

Apoyar la investigación y la recopilación de datos sobre igualdad de género y desigualdades cruzadas en la digitalización.

- Invertir en investigación que haga un seguimiento de la igualdad de género en los medios de comunicación y las industrias digitales mediante la recopilación de datos desglosados por sexo, incluso con una perspectiva interseccional. Involucrar a los organismos nacionales de estadística, el mundo académico y los centros de investigación, junto con los medios de comunicación y las empresas digitales, en la medición del acceso a programas de aprendizaje digital sensibles al género; el seguimiento del empleo femenino en las TIC, las STEM y los campos digitales emergentes; la evaluación de los sesgos de la IA en relación con la gestión de la mano de obra; el seguimiento de las condiciones de trabajo en los medios de comunicación y los sectores digitales; y la evaluación de las representaciones estereotipadas en los medios de comunicación.

6. Impulsar una transición ecológica socialmente justa que no deje atrás a ninguna mujer o niña

Integrar las perspectivas de género e interseccionales en las estrategias e iniciativas climáticas de la UE

- Incorporar objetivos y metas específicos de género, teniendo en cuenta una perspectiva interseccional, en el marco del Pacto Verde Europeo y las iniciativas relacionadas con el clima de la UE. Abordar las lagunas en la economía circular con respecto a industrias vitales como el sector de la energía y los servicios públicos ordenando el uso de métodos y herramientas de integración de la perspectiva de género. Facilitar el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros, apoyar iniciativas de capacitación y promover las consideraciones de género en los mecanismos de financiación de la lucha contra el cambio climático.
- Reforzar la perspectiva de género en los planes nacionales de energía y clima. Mejorar la evaluación de esos planes adoptando

marcos sensibles al género en el proceso de evaluación.

- Adoptar estrategias de salud pública que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la aplicación de intervenciones en materia de vivienda que mejoren la eficiencia energética y contrarresten la pobreza energética para abordar mejor los efectos del cambio climático sobre la salud.
- Reforzar las consideraciones de igualdad de género en las políticas y la financiación de la UE en materia de agricultura y seguridad alimentaria y garantizar que las agricultoras tengan un acceso equitativo a los recursos y las oportunidades. Incluir requisitos más estrictos para que los Estados miembros aborden las desigualdades de género en la agricultura y las normas discriminatorias de género que repercuten en la seguridad alimentaria y la nutrición.
- Incorporar activamente la perspectiva de género en las estrategias de adaptación al clima, mitigación y RRD, y adherirse al acuerdo EUR-OPA sobre grandes amenazas. Implicar a las mujeres, especialmente a las de grupos en situación desfavorecida, en la planificación y ejecución de iniciativas de RRD y adaptación al clima.

Promover la igualdad de género en la toma de decisiones medioambientales y en los esfuerzos de sostenibilidad

- Garantizar la representación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones medioambientales a todos los niveles, incluidos los foros nacionales e internacionales. Promover programas de formación con perspectiva de género para garantizar el acceso equitativo de las mujeres a puestos de trabajo y de liderazgo en los sectores ecológico, del transporte y de la energía sostenible.
- Consultar con organizaciones de mujeres e invertir en iniciativas que reconozcan los esfuerzos medioambientales de las mujeres. Anime a mujeres, niñas, hombres y niños a participar por igual en las iniciativas de sostenibilidad.

Reconocer el papel vital del sector asistencial en el avance de la transición ecológica

- Dar prioridad a las políticas que incluyan explícitamente el trabajo de cuidados en las políticas de empleo verde y las prácticas sostenibles de prestación de cuidados. Esto implica

inversión e incentivos para prácticas de cuidados ecológicos e investigación para ampliar los conocimientos sobre el papel del trabajo de cuidados no remunerado y remunerado en la transición ecológica.

Subsanar las carencias de datos para elaborar políticas medioambientales que tengan en cuenta las cuestiones de género

- Establecer marcos para evaluar periódicamente los impactos de género de las políticas medioambientales, la pobreza energética y la pobreza en el transporte. Dar prioridad a la recopilación de datos actualizados e interseccionales desglosados por sexo, edad, etnia, discapacidad y estatus socioeconómico. Abordar las lagunas de datos significativas, como el impacto del cambio climático en la salud de las mujeres, la violencia de género y las oportunidades de empleo en sectores estratégicos de la transición verde, como los sectores de la energía y el transporte, para desarrollar políticas medioambientales sólidas y sensibles al género. Elaborar directrices claras para la recopilación de datos y su aplicación.
- Desarrollar nuevos indicadores para seguir los avances, en línea con la Plataforma de Acción de Beijing, en relación con la integración de la perspectiva de género en las políticas y programas de desarrollo sostenible y el establecimiento de mecanismos para evaluar el impacto sobre las mujeres de las políticas de desarrollo y medio ambiente.

7. Lograr sociedades pacíficas e integradoras y avanzar en la igualdad de género en todo el mundo

Integrar un enfoque feminista en los marcos de seguridad

- Integrar en las políticas de seguridad de la UE un enfoque feminista que se alinee con la agenda WPS para proteger los derechos de las mujeres. Realizar evaluaciones del impacto de género en las políticas de seguridad para mitigar los riesgos basados en el género. Evaluar la aplicación del plan de acción de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad y garantizar que las futuras políticas incorporen perspectivas de género e interseccionales. Apoyar a los Estados miembros en la elaboración de planes de acción nacionales y promover un enfoque feminista de la política exterior y de seguridad,

especialmente en ámbitos como la inteligencia artificial, la ciberseguridad, la seguridad climática y la lucha contra el terrorismo y la radicalización.

- Mejorar la recopilación de datos para comprender la magnitud y el impacto de las amenazas a la seguridad contra las mujeres. Invertir urgentemente en nuevas investigaciones y en la recopilación de datos desglosados por sexo para comprender mejor las vulnerabilidades específicas de género e intersectoriales que surgen de los nuevos problemas de seguridad.
- Aumentar la representación de las mujeres en puestos de alto nivel, como ministros de defensa, altos cargos militares y miembros de comités parlamentarios de seguridad y defensa. Estudiar la posibilidad de establecer cuotas de género para los altos cargos ejecutivos de los organismos de seguridad y defensa. Abordar las prácticas excluyentes, impartir formación periódica sobre igualdad de género a las fuerzas armadas y aplicar una política de tolerancia cero frente al acoso y los abusos sexuales.

Adoptar enfoques con perspectiva de género ante las crecientes presiones migratorias

- Revisar el nuevo pacto sobre migración y asilo para evitar que aumente la violencia contra los refugiados y los solicitantes de asilo, especialmente las mujeres y los niños. Evitar las políticas de securitización de fronteras y la externalización de los procesos de asilo que agravan la vulnerabilidad de las mujeres refugiadas.
- Ampliar la TPD para proteger a las mujeres y niñas que huyen de Ucrania hasta que termine la guerra de agresión rusa, y proporcionar una protección similar a las mujeres y niñas que huyen de otras zonas de conflicto. Adoptar condiciones de acogida adecuadas para prevenir la violencia de género, especialmente la violencia sexual, contra las mujeres y niñas solicitantes de asilo.

Reforzar los compromisos con la igualdad de género en la acción exterior y la ampliación de la UE

- Cumplir los compromisos del GAP III y reforzar la adopción de una perspectiva de género en las acciones humanitarias de la UE. Asignar más fondos a acciones y programas relacionados con el género en los que la igualdad de género sea un componente clave.
- Adoptar un GAP IV post-2027 que se base en los éxitos del GAP III, con un fuerte apoyo a un enfoque transformador de género y objetivos aún más ambiciosos, especialmente ampliando el apoyo a la SDSR y a los derechos de las mujeres mediante financiación asignada y herramientas de seguimiento.
- Apoyar a los países candidatos a la adhesión a la UE en el cumplimiento del marco de igualdad de género de la UE. Esto incluye la legislación recientemente adoptada, como la Directiva de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Reafirmar el liderazgo de la UE en las negociaciones multilaterales para reformar el orden internacional mediante la protección de los derechos de la mujer y la integración de la perspectiva de género.

Referencias

- Aarntzen, L., Derks, B., van Steenberghe, E. y van der Lippe, T. (2023), 'When work-family guilt becomes a women's issue: Internalized gender stereotypes predict high guilt in working mothers but low guilt in working fathers', *British Journal of Social Psychology*, Vol. 62, Issue 1, pp. 12-29, <https://doi.org/10.1111/bjso.12575>.
- Academia de Finlandia (2019), *Academy of Finland Equality and Non-discrimination Plan (2019- 2021)*, Helsinki, <https://www.aka.fi/globalassets/1-tutkimusrahoitus/5-vastuullinen-tiede/academy-of-finland-equality-and-non-discrimination-plan.pdf>.
- Akgüç, M. y Arabadjieva, K. (2024), *Is the European Green Deal really leaving no-one behind?*, Instituto Sindical Europeo, Bruselas, <https://www.etui.org/publications/european-green-deal-really-leaving-no-one-behind>.
- Akgüç, M., Arabadjieva, K. y Galgoczi, B. (2022), *Why the EU's patchy 'just transition' framework is not up to meet its climate ambitions*, Instituto Sindical Europeo, Bruselas, <https://www.etui.org/sites/default/files/2022-04/Why%20the%20EU%E2%80%99s%20patchy%20%E2%80%98just%20transition%E2%80%99%20framework%20is%20not%20up%20to%20meeting%20its%20climate%20ambitions-2022.pdf>.
- Al Hamid, A., Beckett, R., Wilson, M., Jalal, Z., Cheema, E. et al. (2024), 'Gender bias in diagnosis, prevention and treatment of cardiovascular diseases: A systematic review', *Cureus*, Vol. 16, No 2, e54264, <https://doi.org/10.7759/cureus.54264>.
- Alblooshi, S., Taylor, M. y Gill, N. (2023), 'Does menopause elevate the risk for developing depression and anxiety? Results from a systematic review', *Australasian Psychiatry*, Vol. 31, Issue 2, pp. 165-173, <https://doi.org/10.1177/10398562231165439>.
- Alfano, V., Mariotti, I., Nappo, N. y Vecchione, G. (2024), "Work-life balance during the COVID- 19 pandemic - A European perspective", *Journal of Industrial and Business Economics*, Vol. 51, pp. 1041-1065, <https://doi.org/10.1007/s40812-024-00316-1>.
- Algorithm Register (s.f.) de la p. 209
- Algorithm Register (s.f.), "The Algorithm Register of the Dutch government", Gobierno holandés, <https://algoritmes.overheid.nl/en>.
- Allen, A. (2023), "An intersectional lens on online gender-based violence and the DSA", en: van Hoboken, J., Quintais, J. P., Appelman, N., Fahy, R., Buri, I. et al. (eds), *Putting the DSA into Practice*, Verfassungsbooks, Berlín, pp. 121-133, https://intr2dok.vifa-recht.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00014856/vHoboken-et-al_Putting-the-DSA-into-Practice.pdf.
- Alianza para la Igualdad de Género en Europa (s.f.), Quiénes somos, <https://alliance-genderequality.org/who-we-are/>.
- Allwood, G. (2020), "Mainstreaming gender and climate change to achieve a just transition to a climate-neutral Europe", *Journal of Common Market Studies*, Vol. 58, Issue S1, pp. 173-186, <https://doi.org/10.1111/jcms.13082>.
- Allwood, G. (2021), "Gender and EU climate policy", en: Abels, G., Krizsán, A., MacRae, H. and van der Vleuten, A. (eds), *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, Routledge, Oxon, UK, 12 pp, <https://www.routledge.com/The-Routledge-Handbook-of-Gender-and-EU-Politics/Abels-Krizsan-MacRae-vanderVleuten/p/book/9780367706111>.
- Aloè, E. (2023), 'Time and income poverty measurement. An ongoing debate on the inclusion of time in poverty assessment', *Social Indicators Research*, Vol. 169, pp. 283-322, <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03144-3>.

Amnistía Internacional (2022a), "La resolución del Consejo de Europa es un llamamiento a la acción contra la islamofobia en Europa", 10 de octubre de 2022, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2022/10/council-of-europe-resolution-is-a-call-for-action-against-islamophobia-in-europe/>.

Amnistía Internacional (2022b), "Polonia: Authorities must act to protect people fleeing Ukraine from further suffering", 22 de marzo de 2022, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2022/03/las-autoridades-polacas-deben-actuar-para-protger-a-las-personas-que-huyen-de-ucrania-para-que-no-sigan-sufriendo/>.

Amnistía Internacional (2022c), "'Try listening to the people who actually know what's going on': Sex workers in Ireland demand their human rights", 25 de enero de 2022, <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2022/01/try-listening-to-the-people-who-actually-know-whats-going-on/>.

Amnistía Internacional (2023a), 'Un movimiento imparable: Un llamamiento mundial para reconocer y proteger a quienes defienden el derecho al aborto', 23 de noviembre de 2023, <https://www.amnesty.org/en/documents/pol40/7420/2023/en/>.

Amnistía Internacional (2023b), 'UE: Migration Pact agreement will lead to a "surge in suffering"', 20 de diciembre de 2023, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/12/el-acuerdo-sobre-el-impacto-migratorio-de-la-ue-provocara-un-aumento-del-sufrimiento>.

Amnistía Internacional (2023c), "Malta: Lives put at risk as parliament waters down bill seeking to partially decriminalize abortion", 28 de junio de 2023, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/06/malta-lives-put-at-risk-as-parliament-waters-down-bill-seeking-to-partially-decriminalize-abortion/>.

Amnistía Internacional (2024a), "Hungría: Propaganda Law has "created cloud of fear" pushing LGBTI+ community into the shadows", 27 de febrero de 2024, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/02/hungarypropaganda-law-has-created-cloud-of-fear-pushing-lgbti-community-into-the-shadows/>.

[hungarypropaganda-law-has-created-cloud-of-fear-pushing-lgbti-community-into-the-shadows/](https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/04/poland-vote-is-a-significant-step-towards-providing-access-to-safe-and-legal-abortion/).

Amnistía Internacional (2024b), 'Polonia: Vote is a significant step towards providing access to safe and legal abortion', 12 de abril de 2024, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/04/poland-vote-is-a-significant-step-towards-providing-access-to-safe-and-legal-abortion/>.

Andersen, S. H. (2018), 'El permiso de paternidad y la penalización de la maternidad: New causal evidence', *Journal of Marriage and Family*, Vol. 80, Issue 5, pp. 1125-1143, <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>.

Andrade, C., Mahrouseh, N., Gabrani, J., Charalampous, P., Cuschieri, S. et al. (2023), 'Inequalities in the burden of non-communicable diseases across European countries: A systematic analysis of the Global Burden of Disease 2019 study', *International Journal for Equity in Health*, Vol. 22, 140, <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01958-8>.

Andrei, R., Martinidis, G. y Tkadlecova, T. (2015), "Challenges faced by Roma women in Europe on education, employment, health and housing - Focus on Czech Republic, Romania and Greece", *Balkan Social Science Review*, Vol. 4, pp. 323-351, https://www.researchgate.net/publication/313899271_Challenges_faced_by_Roma_Women_in_Europe_on_Education_Employment_Health_and_Housing_focus_on_Czech_Republic_Romania_and_Greece.

Anitha, S. y Lewis, R. (eds) (2018), *Violencia de género en las comunidades universitarias: Policy, prevention and educational initiatives*, 1.ª edición, Bristol University Press, Policy Press, Bristol, <https://policy.bristoluniversitypress.co.uk/violencia-de-genero-en-itarias-las-comunidades-univers>.

Antón-Solanas, I., Rodríguez-Roca, B., Vanceulebroeck, V., Kömürcü, N., Kalkan, I. et al. (2022), "Qualified nurses' perceptions of cultural competence and experiences of caring for culturally diverse patients: A qualitative study

- in four European countries', *Nursing Reports*, Vol. 12, Issue 2, pp. 348-364, <https://doi.org/10.3390/nursrep12020034>.
- Appelman, N. (2023), *Disparate Content Moderation: Mapping social justice organisations' perspectives on unequal content moderation harms and the EU platform policy debate*, Institute for Information Law, University of Amsterdam, Amsterdam, <https://dsa-observatory.eu/2023/10/31/research-report-on-disparate-content-moderation/>.
- Arabadjieva, K. y Franklin, P. (2023), "Home- based telework, gender and the public-private divide", en: Countouris, N., De Stefano, V., Piasna, A. y Rainone, S. (eds.), *The Future of Remote Work*, Instituto Sindical Europeo, Bruselas, pp. 61-81, https://www.etui.org/sites/default/files/2023-05/Chapter4-The%20future%20of%20remote%20work_2023.pdf.
- Are, C. (2021), "The shadowban cycle: An autoethnography of pole dancing, nudity and censorship on Instagram", *Feminist Media Studies*, Vol. 22, Issue 8, pp. 2002-2019, <https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1928259>.
- Atkins, S. (2018), *Baseline Study Report: Women in the armed forces in the OSCE region*, Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos, Varsovia, https://www.osce.org/files/f/documents/3/f/383409_1.pdf.
- Babic, A. y Hansez, I. (2021), "The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work", *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 618250, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>.
- Bailey, D. P., Hewson, D. J., Champion, R. B. y Sayegh, S. M. (2019), 'Sitting time and risk of cardiovascular disease and diabetes: A systematic review and meta-analysis', *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 57, pp. 408-416, <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.04.015>.
- Baker, P., White, A. y Morgan, R. (2020), 'Men's health: COVID-19 pandemic highlights need for overdue policy action', *The Lancet*, Vol. 395, Issue 10241, pp. 1886-1888, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31303-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31303-9).
- Bambra, C., Albani, V. y Franklin, P. (2021), "COVID-19 and the gender health paradox", *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 49, Issue 1, pp. 17-26, <https://doi.org/10.1177/1403494820975604>.
- Baptista, I., Benjaminsen, L., Busch-Geertsema, V. y Pleace, N. (2017), *Family Homelessness in Europe*, Observatorio Europeo de las Personas sin Hogar, Bruselas, https://www.feantsaresearch.org/download/feantsa-studies_07_web3386127540064828685.pdf.
- Baruah, B. y Gaudet, C. (2022), "Creating and optimizing employment opportunities for women in the clean energy sector in Canada", *Journal of Canadian Studies*, Vol. 56, nº 2, pp. 240-270, <https://doi.org/10.3138/jcs.2019-0010>.
- Beck-Hiesteremann, F. M. L., Gries, S., Mehl, S., Stenzel, N., Erices, R. et al. (2023), 'Adverse childbirth experiences - Results of an online survey of woman during their first year postpartum', 4 de octubre de 2023, preprint, <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3408649/v1>.
- Beláňová, A. (2020), 'Anti-abortion activism in the Czech Republic and Slovakia: "Nationalizing" the strategies', *Journal of Contemporary Religion*, Vol. 35, Issue 3, pp. 395-413, <https://doi.org/10.1080/13537903.2020.1836813>.
- Bellamy, R., Merkel, W., Bhargava, R., Bidadanure, J., Christiano, T. et al. (2018), "Chapter 14 - Challenges of inequality to democracy", en: International Panel on Social Progress (ed.), *Rethinking Society for the 21st Century - Report of the International Panel on Social Progress*, Cambridge University Press, Cambridge, Reino Unido, pp. 563-596, <https://www.cambridge.org/core/books/abs/rethinking-society-for-the-21st-century/>.

[challenges-of-inequality-to-democracy/AEB045555A1CF1CE9BA38A672C05D105](https://doi.org/10.1017/CBO9780511807305).

Berke, D. S., Leone, R., Parrott, D. y Gallagher, K. E. (2020), "Drink, don't think: The role of masculinity and thought suppression in men's alcohol-related aggression", *Psychology of Men and Masculinities*, Vol. 21, nº 1, pp. 36-45, <https://doi.org/10.1037/men0000199>.

Berry, A., McKeever, S., Murphy, B. y Delany, S. J. (2022), 'Addressing the "leaky pipeline": A review and categorisation of actions to recruit and retain women in computing education', *Edlearn22 Proceedings*, pp. 9405-9416, <https://doi.org/10.21125/edlearn.2022.2274>.

Bessière, C. y Gollac, S. (2021), "¿Por qué las mujeres acumulan menos riqueza que los hombres?", en: Benquet, M. y Bourgeron, T. (eds.), *Accumulating Capital Today - Contemporary strategies of profit and dispossessive policies*, Routledge, Londres, pp. 224-233, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003089513-20/las-mujeres-acumulan-menos-riqueza-que-los-hombres%C3%A9linean-bessi%C3%A8re-sibylle-gollac>.

Bird, C. y Rieker, P. (2012), *Género y salud: The effects of constrained choices and social policies*, Cambridge University Press, Nueva York, <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807305>.

Birkmann, J., Liwenga, E., Pandey, R., Boyd, E., Djalante, R. et al. (2022), "Poverty, livelihoods and sustainable development", en: *Climate Change 2022: Impacts, adaptation and vulnerability. Contribución del Grupo de Trabajo II al Sexto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático*, pp. 1171-1284, <https://doi.org/10.1017/9781009325844.010>.

Blázquez, M., Herrarte, A. y Moro-Egido, A. I. (2024), "¿Ha ampliado la pandemia del COVID-19 la brecha de género en las horas de trabajo remunerado en España?", *Journal of Demographic Economics*, Vol. 90, Issue 2, pp. 313-348, <https://doi.org/10.1017/dem.2022.15>.

Bloodhart, B. y Swim, J. K. (2020), "Sostenibilidad y consumo: ¿Qué es el género?

got to do with it?', *Journal of Social Issues*, Vol. 76, Issue 1, pp. 101-113, <https://doi.org/10.1111/josi.12370>.

Blower-Nassiri, J. (2023), *A gendered analysis of migration trends in Europe's social care sector*, Organización Internacional para las Migraciones, Ginebra, <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-065-I-a-gendered-analysis.pdf>.

Bom, J., Bakx, P., Schut, F. y van Doorslaer, E. (2018), 'The impact of informal caregiving for older adults on the health of various types of caregivers: A systematic review', *The Gerontologist*, Vol. 59, Issue 5, pp. e629-e642, <https://doi.org/10.1093/geront/gny137>.

Bondestam, F. (2024), "Addressing gender-based violence through the ERA policy framework: A systemic solution to dilemmas and contestations for institutions", *International Journal of Higher Education*, Vol. 13, No 2, pp. 74-99, <https://doi.org/10.5430/ijhe.v13n2p74>.

Botti, F., Corsi, M., Garraio, G., Gurmai, Z., Ponté, J. et al. (2019), *The #MeToo social media effect and its potentials for social change*, Fundación de Estudios Progresistas Europeos, Bruselas, y Fondazione Socialismo, Roma, <https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/2019/10/The-Metoo-Social-Media-Effect-and-its-Potentials-for-Change-in-Europe.pdf>.

Botto, M. y Gottzén, L. (2022), "Tragar y escupir la píldora roja: Young men, vulnerability and radicalization pathways in the manosphere", *Journal of Gender Studies*, Vol. 33, Issue 5, pp. 596-608, <https://doi.org/10.1080/09589236.2023.2260318>.

Boys in Care (2019), *Boys in Care - Strengthening boys* to pursue care occupations. A handbook for teachers and vocational counsellors working with boys* and multipliers for gender sensitive vocational orientation*, https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/General/Boys_in_Care_2019_Strengthening_Boys_to_pursue_Care_Occupations_-_Manual_onlineversion.pdf.

- Brady, E., Nielsen, M. W., Andersen, J. P. y Oertelt-Prigione, S. (2021), 'Lack of consideration of sex and gender in COVID-19 clinical studies', *Nature Communications*, Vol. 12, 4015, <https://doi.org/10.1038/s41467-021-24265-8>.
- Breil, M., Zandersen, M., Pishmisheva, P., Pedersen, A. B., Romanovska, L. et al. (2021), *Just transition in the context of adaptation to climate change*, ETC/CCA technical paper 2/2021, 30 de diciembre de 2021, European Topic Centre Climate Change Impacts, Vulnerability and Adaptation (ETC/CCA), https://www.eionet.europa.eu/etcs/etc-cca/products/etc-cca-reports/tp_2-2021.
- Bretherton, J. y Mayock, P. (2021), *Women's Homelessness: European evidence review*, Feantsa, Bruselas, <https://doi.org/10.15124/yao-3xhp-xz85>.
- Brough, A. R., Wilkie, J. E. B., Ma, J., Isaac, M. S. y Gal, D. (2016), 'Is eco-friendly unmanly? The green-feminine stereotype and its effect on sustainable consumption', *Journal of Consumer Research*, Vol. 43, Issue 4, pp. 567-582, <https://doi.org/10.1093/jcr/ucw044>
- Buchert, U., Wrede, S. y Kouvonon, A. (2023), "Persisting inequalities in the digitalized society: Migrant women facing coercive dimensions of everyday digitalisation", *Information, Communication and Society*, Vol. 27, Issue 5, pp. 935-950, <https://doi.org/10.1080/1369118X.2023.2230265>.
- Bürgerrat (2024), "'No" en los [referendos no-in-referendums-on-gender-equality](#)/sobre igualdad de género', <https://www.buergerrat.de/en/news/>.
- Butler, J. (2021), "Why is the idea of "gender" provoking backlash the world over?", *The Guardian*, 23 de octubre de 2021, <https://www.theguardian.com/us-news/commentisfree/2021/oct/23/judith-butler-gender-ideology-backlash>.
- Caki, E. (2022), *The plight of female employment in Germany under school-related COVID-19 control measures*, Documento de trabajo. No 3, Proyecto de investigación CoronaNet, <https://www.coronanet-project.org/workingpaperseries/papers/caki202204.pdf>.
- Calvo, Á. y Ferrín, M. (2023), 'Gendered issue priorities and the radical-right vote: Is there a (mis)match?', *European Journal of Politics and Gender* (publicado en línea antes de la impresión de 2023), <https://doi.org/10.1332/251510821x16909892610789>.
- Campbell, R., May, G., Duffy, B., Skinner, G., Gottfried, G. et al. (2024), *Emerging Tensions? How younger generations are dividing on masculinity and gender equality*, King's College London, Londres, <https://doi.org/10.18742/PUB01-167>.
- Care4everyBody (s.f.), *Mind the Gap - Costs, consequences and [Correction Consequences-and-Correction-of-Gender](#) of sex and gender inequality in medicine*, <https://www.care4everybody.org/wp-content/uploads/2023/12/Mind-the-Gap-Costs-Inequality-in-Medicine.pdf>.
- Carfora, A., Scandurra, G. y Thomas, A. (2022), "Forecasting the COVID-19 effects on energy poverty across EU Member States", *Energy Policy*, Vol. 161, 112597, <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112597>.
- Carson, D., Joansson, A., Schaumberg, M. y Hurtig, A.-K. (2024), "Addressing the workforce crisis in (rural) social care: A scoping review", *International Journal of Health Planning and Management*, Vol. 39, Issue 3, pp. 806-823, <https://doi.org/10.1002/hpm.3774>.
- Castelpietra, G., Knudsen, A. K. S., Agardh, E. E., Armocida, B., Beghi, M. et al. (2022), "The burden of mental disorders, substance use disorders and self-harm among young people in Europe, 1990-2019: Findings from the Global Burden of Disease Study 2019", *Lancet Regional Health - Europe*, Vol. 16, 100341, <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2022.100341>.
- Cavaghan, R. y Elomäki, A. (2022), "Callejones sin salida y puntos ciegos en el semestre europeo: The epistemological foundation of the crisis in social reproduction", *JCMS: Journal of Common Market*

Studies, Vol. 60, Issue 4, pp. 885-902, <https://doi.org/10.1111/jcms.13288>

CEDAW (2022), 'Acceso al aborto seguro y legal: Urgent call for United States to adhere to women's rights convention, UN committee', 1 de julio de 2022, <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/07/access-safe-and-legal-abortion-urgent-call-estados-unidos-adhiere-los-derechos-de-la-mujer>.

CEDAW (2023), 'Statement by the Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) - Safeguarding girls' lives, health and future through minimizing unwanted pregnancies and guaranteeing access to safe abortion', Tesalónica, Grecia, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/cedaw/statements/CEDAW-Statement-International-Day-Girl-Child%202023.pdf>.

CEDAW (2024), *Recomendación general nº 40 sobre la representación equitativa e incluyente de la mujer en los sistemas de adopción de decisiones*, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treaty-bodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FG-C%2F40&Lang=en.

Cedefop (2023), *Manejar el cambio con cuidado. Skills for the EU care sector*, https://www.cedefop.europa.eu/files/9185_en.pdf.

Centro de Derechos Reproductivos (2023a), 'European abortion laws: A comparative overview', 13 de septiembre de 2023, <https://reproductiverights.org/european-abortion-laws-comparative-overview/>.

Center for Reproductive Rights (2023b), 'Malta's amended abortion law will not protect women's health and lives', 28 de junio de 2023, <https://reproductiverights.org/maltas-amended-abortion-law-will-not-protect-womens-health-and-lives/>.

Chan, H. C. y Sheridan, L. (eds) (2020), *Psycho-criminological Approaches to Stalking Behavior: An international perspective*, Wiley, Hoboken, Nueva Jersey.

Charveriat, C., Maycock, J., Bodin, E. y Philp, A. (2024), *Women CSO Leaders for Systemic Change. How to support feminist leadership in Europe*, Foundation for European Progressive Studies, Friedrich-Ebert-Stiftung, Green European Foundation and Heinrich-Böll-Stiftung European Union, Bruselas, <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2024/02/PS-Women-CSO-leaders-DIGITAL.pdf>.

Chieragato, E. (2020), '¿Un equilibrio entre vida laboral y familiar para todos? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 36, Issue 1, pp. 59-80, <https://doi.org/10.54648/IJCL2020004>

Cho, O.-H., Cha, K.-S. y Yoo, Y.-S. (2015), 'Awareness and attitudes towards violence and abuse among emergency nurses', *Asian Nursing Research*, Vol. 9, Issue 3, pp. 213-218, <https://doi.org/10.1016/j.anr.2015.03.003>

Chowdhury, F., Marinova, G., Ciupercă, E., Bhattacharya, B. y Doyle-Kent, M. (2021), 'The state of play in diversity and inclusion in STEM - A review of empirical evidence, focusing on gender', *IFAC-PapersOnLine*, Vol. 54, Issue 13, pp. 570-575, <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.510>.

Cifor, M. y Garcia, P. (2020), 'Gendered by design: A duoethnographic study of personal fitness tracking systems', *ACM Transactions on Social Computing*, Vol. 2, nº 4, pp. 1-22, <https://doi.org/10.1145/3364685>

CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) (2021a), 'Publicada alteração da Lei que alarga a proteção de vítimas de violência doméstica' [Publicada modificación de la Ley que amplía la protección de las víctimas de violencia doméstica], 16 de agosto de 2021, <https://www.cig.gov.pt/2021/08/publicacao-alteracao-da-lei-que-alarga-a-protecao-de-vitimas-de-violencia-domestica/>.

CIG (2021b), 'Publicada lei contra discriminação na doação de sangue' [Publicada ley contra la discriminación en la donación de sangre], 20 de diciembre de 2021, <https://www.cig.gov.pt/2021/12/>

[publicada-lei-contra-discriminacao-na-doacao-de-sangue/](#).

CIG (2023), 'Dispensada conciliación en procesos de divorcio en casos de violencia doméstica', 16 de enero de 2021, <https://www.cig.gov.pt/2023/01/conciliacao-em-processos-de-divorcio-dispensada-em-casos-de-violencia-domestica/>.

CIG (2024), "Portugal proíbe prácticas de conversão forçada da orientação sexual" [Portugal prohíbe la conversión forzada de la orientación sexual], 31 de enero de 2021, <https://www.cig.gov.pt/2024/01/portugal-proibe-praticas-de-conversao-forcada-da-orientacao-sexual/>.

Cimino, F. y Degani, P. (2023), 'Gendered impacts of the war in Ukraine: Identifying potential, presumed or actual women victims of trafficking at the Italian borders', *Frontiers in Human Dynamics*, Vol. 5, <https://doi.org/10.3389/fhumd.2023.1099208>.

Citizens' Assembly (s.f.), "About the Citizens' Assembly on Gender Equality", <https://citizensassembly.ie/overview-previous-assemblies/assembly-on-gender-equality/>.

Asamblea de Ciudadanos (2021), *Report of the Citizens' Assembly on Gender Equality*, Dublín, <https://citizensassembly.ie/wp-content/uploads/2023/02/report-of-the-citizens-assembly-on-gender-equality.pdf>.

Clancy, J. y Feenstra, M. (2019), *Women, gender equality and the energy transition in the EU* (PE 608.867), Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf).

Colomb, C. y Gallent, N. (2022), "Post- COVID-19 mobilities and the housing crisis in European urban and rural destinations - Policy challenges and research agenda", *Planning Practice and Research*, Vol. 37, número 5,

pp. 624–641, <https://doi.org/10.1080/02697459.2022.2119512>.

Fundación Comunitaria para la Integración (2023), 'Sabiedrības integrācijas fonds uzsāk darba devēju atbalsta programmu iekļaujošas darba vides attīstībai', 22 de septiembre de 2023, <https://www.sif.gov.lv/lv/jaunums/sabiedribas-integracijas-fonds-uzsak-darba-deveju-atbalsta-programmu-ieklausos-darba-vides-attistibai>.

COP25 CMNUCC (2020), Informe de la Conferencia de las Partes sobre su 25º período de sesiones, celebrado en Madrid del 2 al 15 de diciembre de 2019, 16 Marzo de 2020, <https://unfccc.int/documents/210471>.

Congrès (2024), Loi constitutionnelle n° 2024- 200 du 8 mars 2024 relative à la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (1) (JUSC2328456L), <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2024/3/8/2024-200/jo/texte>.

Cosma, A., Bersia, M., Abdrakhmanova, S., Badura, P. y Gobina, I. (2023), *Coping through crisis: COVID-19 pandemic experiences and adolescent mental health and well-being in the WHO European Region*, Organización Mundial de la Salud, Copenhague, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/369474/WHO-EURO-2023-7680-47447-69735-eng.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Costa, R., Barata, C., Dias, H., Rodrigues, C., Santos, T. et al. (2022), 'Regional differences in the quality of maternal and neonatal care during the COVID-19 pandemic in Portugal: Results from the IMAGINE EURO study', *International Journal of Gynecology and Obstetrics*, Vol. 159, Issue S1, pp. 137-153, <https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ijgo.14507>.

Consejo de Europa (2022a), "Addressing the invisibility of women and girls with disabilities", 21 de abril de 2022, <https://www.coe.int/is/web/commissioner/-/addressing-the-invisibility-of-women-and-girls-with-disabilities>.

Consejo de Europa (2022b), *Online and Technology-facilitated Trafficking in Human Beings*, Estrasburgo, <https://rm.coe.int/online-and-technology-facilitated-trafficking-in-human-beings-full-rep/1680a73e49>.

Consejo de Europa (2023a), *Learning from victims and survivors of childhood sexual violence to inspire policy change*, Estrasburgo, <https://rm.coe.int/learning-from-victims-and-survivors-of-childhood-sexual-violence-to-in/1680ae4211>.

Consejo de Europa (2023b), "La Unión Europea deposita el instrumento de aprobación del "Convenio de Estambul"", 28 de junio de 2023, <https://www.coe.int/en/web/portal/-/la-union-europea-presenta-el-instrumento-de-aprobacion-del-convenio-de-estambul>.

Consejo de Europa (2024), "Protecting the human rights of sex workers", 15 de febrero de 2024, <https://www.coe.int/en/web/commissioner/-/protecting-the-human-rights-of-sex-workers>.

Consejo de Municipios y Regiones de Europa (2024), *Women in Politics: Local and European Trends*, <https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/11/Women-In-Politics-Study-2024-ENG.pdf>.

Consejo de la Unión Europea (2018), "Conclusiones del Consejo sobre las mujeres, la paz y la seguridad" 10 de diciembre de 2018, <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>.

Consejo de la Unión Europea (2019), *EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019-2024*, Bruselas, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11031-2019-INIT/en/pdf>.

Consejo de la Unión Europea (2021), Resolución sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación hacia el espacio europeo de la educación y más allá (2021-2030), 2021/C 66/01, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)&from=SL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021G0226(01)&from=SL).

Consejo de la Unión Europea (2022), "Conclusiones del Consejo sobre las mujeres, la paz y la seguridad",

14 de noviembre de 2022, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/11/14/council-conclusions-on-women-peace-and-security/>.

Consejo de la Unión Europea y Consejo Europeo (2023), "Pay transparency in the EU", <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>.

Croft, A., Atkinson, C. y May, A. M. (2021), "Promoting gender equality by supporting men's emotional flexibility", *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, Vol. 8, Número 1, pp. 42-49, <https://doi.org/10.1177/2372732220984491>.

Csevár, S. (2021), 'Voices in the background: Environmental degradation and climate change as driving forces of violence against indigenous women', *Global Studies Quarterly*, Vol. 1, Issue 3, pp. 1-11, <https://doi.org/10.1093/isagsq/ksab018>.

Cusumano, M. A., Gawer, A. y Yoffie, D. B. (2021), "Can self-regulation save digital platforms?", *Industrial and Corporate Change*, Vol. 30, Issue 5, pp. 1259-1285, <https://doi.org/10.1093/icc/dtab052>.

CYLAW (2022), Ley de prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y asuntos conexos de 2021 [Ο περί της Πρόληψης και της Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και περί Συναφών Θεμάτων Νόμος του 2021], http://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2021_1_115.html.

Daggett, C. (2018), 'Petro-masculinidad: Combustibles fósiles y deseo autoritario', *Millennium: Revista de Estudios Internacionales*, Vol. 47, Issue 1, pp. 25-44, <https://doi.org/10.1177/0305829818775817>.

Daly, M. (2024), "Exploring resilience with families: Overview report", *rEUsilience Working Paper Series*, nº 8, <https://doi.org/10.31235/osf.io/7hyu2>.

DCAF (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad), OIDDH (Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos) y ONU Mujeres (2020), *Policy Brief: Género, prevención del extremismo violento y lucha contra el terrorismo*, <https://www.osce.org/files/f/documents/f/7/447094.pdf>.

De la Torre-Sierra, A. M. y Guichot-Reina, V. (2022), 'La influencia de los manuales escolares en la configuración de la identidad de género: Un estudio sobre la desigual representación de mujeres y hombres en el discurso escolar durante la democracia española', *Enseñanza y Formación del Profesorado*, Vol. 117, 103810, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103810>.

De Luca, S. (2023), *Women in the Digital Sector*, Servicio de Investigación del Parlamento Europeo, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739380/EPRS_ATA\(2023\)739380_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739380/EPRS_ATA(2023)739380_EN.pdf).

de Moor, J., Uba, K., Wahlström, M., Wennerhag, M. y De Vydt, M. (2020), *Protesta por un futuro II. Composición, movilización y motivos de los participantes en las protestas climáticas de Fridays For Future del 20 al 27 de septiembre de 2019 en 19 ciudades de todo el mundo*, <https://osf.io/3hcxs>.

De Stefano, V. (2015), 'The rise of the "just-in-time workforce": On demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy"', *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37, No 3, pp. 461-471.

De Vido, S. y Sosa, L. (2021), *Criminalisation of gender-based violence against women in European States, including ICT-facilitated violence*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/960650>.

De Wilde, M. y Parry, S. (2022), '¿Preocupación feminizada o cuidado feminista? Reclaiming gender normativities in zero waste living', *Sociological Review*, Vol. 70, Issue 3, pp. 526-546, <https://doi.org/10.1177/00380261221080110>.

De Witte, K. y François, M. (2023), *COVID-19 Défis de apprentissage en Europe: Analyse et recommandations pratiques*, Oficina de Publicaciones

de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eenee.eu/wp-content/uploads/2023/03/AR04_EENEE_Final-report_EAC-with-identifiers-1.pdf.

Debusscher, P. (2023), 'Capítulo 5 - La estrategia de igualdad de género de la UE 2020-2025: The beginning of a new season?', en: Vanhercke, B., Sabato, S. y Spasova, S. (eds.), *Social Policy in the European Union: State of play 2022*.

Policymaking in a permacrisis, Instituto Sindical Europeo, Bruselas, pp. 91-110, <https://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/05The%20EU%20Gender%20Equality%20Strategy%202020-2025%20the%20beginning%20of%20a%20new%20season.pdf>.

DeCook J. R. y Kelly, M. (2021), 'Interrogating the "incel menace": Assessing the threat of male supremacy in terrorism studies', *Critical Studies on Terrorism*, Vol. 15, Issue 3, pp. 706-726, <https://doi.org/10.1080/17539153.2021.2005099>.

Delclós, C. y Vidal, L. (2021), 'Más allá de la renovación: Addressing Europe's long housing crisis in the wake of the COVID-19 pandemic', *European Urban and Regional Studies*, Vol. 28, Issue 4, pp. 333-337, <https://doi.org/10.1177/09697764211043424>.

Ministerio de Sanidad (2024), 'Minister for Health welcomes completion of Safe Access Zones legislation in the Oireachtas', 1 de mayo de 2024, <https://www.gov.ie/en/press-release/fedcf-minister-for-health-welcomes-completion-of-safe-access-zones-legislation-in-the-oireachtas/>.

Desai, B. H. y Moumita, M. (2021), 'Role of climate change in exacerbating sexual and gender-based violence against women: A new challenge for international law', *Environmental Policy and Law*, Vol. 51, Issue 3, pp. 137-157, <https://doi.org/10.3233/EPL-210055>.

Desai y Moumita (2021) a partir de la p. 202

Ayuda al Desarrollo (2021), 'Addressing gender stereotypes in the Bulgarian primary education (Growing Up Equal)', 14 de octubre de 2021, <https://www.developmentaid.org/organizations/>

[premios/vista/308611/abordar-los-estereotipos-de-género-en-la-educación-primaria-búlgara-igualitaria.](#)

Die Wildbach- und Lawinenverbauung (s.f.), "We4DRR - Women exchange for disaster risk reduction", <https://www.naturgefahren.at/kooperationen-internationales/we4DRR.html>.

Djerf-Pierre, M. y Edström, M. (2020), *Comparing Gender and Media Equality Across the Globe: A cross-national study of the qualities, causes and consequences of gender equality in and through the news media*, Nordic Co-operation, Gotemburgo, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden:org:diva-6232>.

Doerr, A. (2022), "Vocational training for female job returners - Effects on employment, earnings and job quality", *Labour Economics*, Vol. 75, 102139, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102139>.

Donato, K. M. y Gabaccia, D. (2015), *Género y migración internacional. From the slavery era to the global age*, Russell Sage Foundation, Nueva York.

Dowds, E. (2020), 'Towards a contextual definition of rape: Consent, coercion and constructive force', *Modern Law Review*, Vol. 83, Issue 1, pp. 35-63, <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12461>.

DW (2021), "Tampons, pads free for French students", 23 de febrero de 2021, <https://www.dw.com/en/francia-periodo-gratuito-productos-para-estudiantes/a-56666492>.

Dyer, O. (2022), 'Hungary requires doctors to present women with fetal vital signs before abortion', *BMJ*, Vol 378, o2260, <https://doi.org/10.1136/bmj.o2260>.

EAPN (Red Europea de Lucha contra la Pobreza) (2022), *Equal Access to Affordable, Quality Essential Services*, Bruselas, <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2023/02/eapn-Informe-EAPN-2022-Equal-access-to-affordable-quality-essential-services-5639.pdf>.

EDF (Foro Europeo de la Discapacidad) (2022a), *Forced sterilisation of persons with disabilities in the European Union*, Bruselas, https://www.edf-feph.org/content/uploads/2022/09/Final-Forced-Sterilisation-Report-2022-European-Union-copia_compressed.pdf.

EDF (2022b), "The EU care strategy is promising but lacks binding measures", 8 de septiembre de 2022, <https://www.edf-feph.org/the-eu-care-strategy-is-promising-but-lacks-binding-measures/>.

AEMA (Agencia Europea de Medio Ambiente) (2024), *European Climate Risk Assessment*, Copenhague, <https://www.eea.europa.eu/publications/evaluación-europea-del-riesgo-climático>.

SEAE (2021), *Strategy and action plan to enhance women's participation in civilian CSDP missions 2021-2024*, Bruselas, <https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/Strategy%20and%20Action%20Plan%20to%20Enhance%20Women%20Participation%20in%20Civ-CSDP%20missions.pdf>.

SEAE (2022), *Report on the follow-up baseline study on integrating human rights and gender equality into the European Union's common security and defence policy*, Bruselas, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9198-2022-INIT/en/pdf>.

SEAE (2024), "SEAE: El Alto Representante Josep Borrell nombró a los nuevos Jefes de las Delegaciones de la UE para la próxima rotación diplomática", 16 de abril de 2024, https://www.eeas.europa.eu/eeas/eee-alto-representante-josep-borrell-nombrado-nuevo-jefe-delegaciones-ue-próxima-diplomática_es.

EEB (Oficina Europea de Medio Ambiente) y WECF (Women Engage for a Common Future) (2021), *Why the European Green Deal Needs Ecofeminism - Moving from gender-blind to gender-transformative environmental policies*, Bruselas, <https://eeb.org/library/why-the-european-green-deal-needs-ecofeminism/>.

CESE (s.f.), "Acerca de", <https://www.eesc.europa.eu/en/about>.

CESE (2023a), *Informe de fin de mandato: Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía - 2020-2023*, Bruselas, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/sección-empleo-asuntos-sociales-y-ciudadanía-soc>.

CESE (2023b), *Informe de fin de mandato: Sección Especializada de Transportes, Energía, Infraestructuras y Sociedad de la Información - 2020-2023*, Bruselas, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/transporte-energía-infraestructuras-y-sociedad-de-la-información-diez>.

EIGE (s.f.a), "Unión Europea", https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/european-union?language_content_entity=es.

EIGE (s.f.-b), *Violencia contra las mujeres (D)*, Bruselas, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Overview%20of%20BPfA%20-%20Violence%20against%20Women%20-%20D.pdf>.

EIGE (2016a), *Crime and criminal justice statistics on violence against women (VAW): Good practices on administrative data collection on VAW*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://doi.org/10.2839/571284>.

EIGE (2016b), *Terminología e indicadores para la recopilación de datos: Rape, femicide and intimate partner violence*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/about/projects/terminología-e-indicadores-para-la-recopilación-de-datos-sobre-el-feminicidio-por-violación-y-la-violencia-de-pareja>.

EIGE (2017a), *El trabajo en la UE: Mujeres en work in the eu - women and men at y hombres extremos opuestos opposite ends.pdf*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/>.

EIGE (2019a), *Gender Budgeting*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319275enn_002.pdf.

EIGE (2019b), *Gender Budgeting - Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>.

EIGE (2019c), *Gender Equality Index 2019: Work-life balance*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance#eige-files>.

EIGE (2020a), *Área H - Mecanismos institucionales para la promoción de la mujer*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-policy-brief-area-h-institutional-mechanisms-advancement-women?language_content_entity=en.

EIGE (2020b), *Área I - Derechos humanos de las mujeres: Under threat*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-policy-brief-area-i-human-rights-women>.

EIGE (2020c), *Beijing + 25: The fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>.

EIGE (2020d), *Índice de Igualdad de Género 2020: Digitalisation and the future of work*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2020-report>.

EIGE (2021a), *Índice de Igualdad de Género 2021: Salud*, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/indice-de-igualdad-de-genero-salud-2021>.

EIGE (2021b), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market?language_content_entity=es.

EIGE (2021c), *The COVID-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/covid-19-pandemic-and-intimate-partner-violence-against-women-eu?language_content_entity=es.

EIGE (2022a), *Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report>.

EIGE (2022b), *Combating coercive-control combating-coercive-control-and-psychological-and psychological violence against women in the EU Member States*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/violence-against-women-eu-member-states>.

EIGE (2022c), *Combating Cyber Violence against Women and Girls*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/combating-cyber-violence-against-women-and-girls.pdf>.

EIGE (2022d), *Cyber Violence against Women and Girls: Key terms and concepts*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/cyber-violence-against-women-and-girls-key-terms-and-concepts.pdf>.

EIGE (2022e), *Data collection mutilationdata-collection-female-genital-mutilation-euon female genital in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/>.

EIGE (2022f), *Gender Budgeting: Step-by-step toolkit*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/presupuestación-con-perspectiva-de-genero>.

EIGE (2022g), *Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care?language_content_entity=en.

EIGE (2022h), *Gender in Research*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-research-0?language_content_entity=es.

EIGE (2022i), *Contratación pública sensible al género: Step-by-step toolkit*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/grpp?language_content_entity=en.

EIGE (2022j), *Contratación pública con perspectiva de género: The key to fair and efficient public spending in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-responsive-public-procurement-key-fair-and-efficient-public-spending-eu>.

EIGE (2022k), *The EU's evolving legal and policy approaches to gender equality*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eus-evolving-legal-and-policy-approaches-gender-equality?language_content_entity=es.

EIGE (2022l), *Mujeres y hombres jóvenes tras la pandemia de COVID-19*,

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/jóvenes-mujeres-y-hombres-después-de-la-pandemia-covid-19>.

EIGE (2023a), *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/mejorar-el-equilibrio-entre-vida-laboral-y-vida-privada>.

EIGE (2023b), 'COVID-19: [Trabajadores esenciales](https://eige.europa.eu/newsroom/covid-19)', <https://eige.europa.eu/newsroom/covid-19>.

EIGE (2023c), *Data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming - Methodological report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/data-collection-institutional-mechanisms-gender-equality-and-gender-mainstreaming-methodological-report?language_content_entity=es.

EIGE (2023d), "Educación, ciencia e investigación", https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_educ.

EIGE (2023e), *Evidence to Action: Gender equality and gender mainstreaming*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/evidence-action-gender-equality-and-gender>.

EIGE (2023f), *Femicide: Shedding light on the 'invisible' victims*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/femicide-shedding-light-invisible-victims>.

EIGE (2023g), *Gender Balance in Business and Finance: Diciembre de 2022*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/>

[gender-balance-business-and-finance-december-2022?language_content_entity=es](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-december-2022?language_content_entity=es).

EIGE (2023h), *Gender Balance in the Security Sector*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/equilibrio-de-género-en-el-sector-de-la-seguridad>.

EIGE (2023i), *Índice de Igualdad de Género 2023: Towards a green transition in transport and energy*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>.

EIGE (2023j), *Orientaciones metodológicas: Administrative data collection on violence against women and domestic violence*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/methodological-guidance-administrative-data-collection-violence-against-women-and-domestic-violence-0?language_content_entity=en.

EIGE (2023k), *El camino hacia el progreso: Strengthening effective structures for gender equality and gender mainstreaming in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu?language_content_entity=en.

EIGE (2023l), *Understanding Economic Violence against Women: The need for harmonised definitions and data in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/understanding-economic-violence-against-women-need-harmonised-definitions-and-data-eu?language_content_entity=es.

EIGE (2023m), *Understanding Intimate Partner Femicide in the European Union: The essential need for administrative data collection*,

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/understanding-intimate-partner-femicide-european-union-essential-need-administrative-data-collection>.

EIGE (2024a), "Despite hopes for progress, European Parliament elections led to a decline in women's representation", 4 de septiembre de 2024, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation?language_content_entity=es.

EIGE (2024b), "EIGE stresses the need for gender dimension in DSA transparency reporting", 1 de febrero de 2024, https://eige.europa.eu/newsroom/news/eige-stresses-need-gender-dimension-dsa-transparency-reporting?language_content_entity=es.

EIGE (2024c), 'Environment related DGs of the European Commission: Posiciones políticas', https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_env_euinst_wmid_env_eu_ec_pol.

EIGE (2024d), *EU Gender-based Violence Survey: Key results*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/e-reader/8512>.

EIGE (2024e), *Independencia financiera e igualdad de género. Joining the dots between income, wealth and power*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/independencia-financiera-e-igualdad-de-genero:uniendo-los-puntos-entre-riqueza-y-poder>.

EIGE (2024f), "G6. The proportion and number of women and men among senior/junior ministers in the different fields of action (portfolios/ ministries by BEIS type) of the national/federal governments of the Member States", https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g6_wmid_natgov_govbeis.

EIGE (2024g), "G7. The proportion and number of women and men among the leaders and deputy leaders of major political parties in Member States", https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g7_wmid_polpart_datatable?UNIT=PC&sex=W&POSITION=PRES_DEP_PART&col=time&row=geo.

EIGE (2024h), "G17. The proportion and number of women and men among presidents and chief executive officers (CEO) of the largest nationally registered companies listed on the national stock exchange", https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g17_wmid_comp_commpres/datatable.

EIGE (2024i), *Gender Balance in Business and Finance*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance?language_content_entity=es.

EIGE (2024j), *Gender Balance in Politics: Noviembre 2023*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-politics-november-2023>.

EIGE (2024k), *Índice de Igualdad de Género 2024: Sustaining momentum on a fragile path*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path>.

EIGE (2024l), *Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union: 2023 state of play*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/igualdad-de-genero-parlamento-europeo-y-parlamentos-nacionales-union-europea-2023>.

EIGE (2024m), *Gender-responsive Evaluation for a Sustainable Future for All: Greena step-by-step toolkit*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/>.

[sites/default/files/documents/gender-responsive-evaluation-for-a-sustainable-future-for-all-greena-step-by-step-toolkit.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-responsive-evaluation-for-a-sustainable-future-for-all-greena-step-by-step-toolkit.pdf).

EIGE (2024n), *Good practices on gender mainstreaming in the European Green Deal: Towards a more gender-equal and greener Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=es.

EIGE (2024o), *Mujeres que huyen de la guerra: Access to sexual and reproductive healthcare in the EU under the temporary protection directive*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/las-mujeres-que-huyen-de-la-guerra-tienen-acceso-a-atención-sexual-y-sanitaria-reproductiva-bajo-directiva-de-protección-temporal>.

EIGE (2024p), "K1d: Proporción de mujeres y hombres entre los funcionarios de mayor rango de los ministerios con competencias en medio ambiente, transporte y energía, por nivel de antigüedad [a partir de 2012]", https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_k1_offic_k1_wmid_env_natmin_admin/datatable?UNIT=PC&sex=W&POSITION=ADMIN&col=time&row=geo&colf=2022%7C2021%7C2020%7C2018%7C2017%7C2016%7C2015%7C2014%7C2013%7C2012&rowf=IPA%7CEE%7CIS%7CLI%7CNO%7CUK%7CME%7CM-K%7CAL%7CRS%7CTR%7CBA%7CXX.

EIGE (2024q), "Deportes", https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_sp.

EIGE (2024r), *Tackling Cyber Violence against Women and Girls: The role of digital platforms*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/lucha-contr-la-ciberviolencia-mujeres-y-hacia-las-niñas-plataformas-digitales>.

EIGE (2025a), *2024 data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming: Informe metodológico*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/2024-data-collection-institutional-mechanisms-gender-equality-and-gender-mainstreaming-methodological-report>.

EIGE (2025b), *Combating Cyber Violence against Women and Girls: Developing an EU measurement framework*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/combating-cyber-violence-against-women-and-girls-developing-eu-measurement-framework>.

EIGE (2025c), *Mecanismos institucionales para la igualdad de género en la UE: Present realities, future priorities*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/institutional-mechanisms-gender-equality-eu-present-realities-future-priorities>.

EIGE (2025d), *Intimate partner and domestic violence - EIGE's data collection (2023-2024) - Methodological report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/intimate-partner-and-domestic-violence-eiges-data-collection-2023-2024-methodological-report>.

Elomäki, A. (2023), "Governance of gender and care in the European Semester Country-Specific Recommendations", ponencia para la 29ª Conferencia Internacional de Europeístas, Universidad de Islandia, Reikiavik, 27-29 de junio de 2023.

Elomäki, A. y Kantola, J. (2022), "Interlocutores sociales europeos: Advancing and opposing European Union's gender equality policies", en: Elomäki, A., Kantola, J. y Koskinen Sandberg, P. (eds.), *Social Partners and Gender Equality: Change and continuity in gendered corporatism in Europe*, Springer International Publishing, Cham, Suiza, pp. 171-195, https://doi.org/10.1007/978-3-030-81178-5_8.

Elomäki, A. y Kantola, J. (2023), "Gobernanza feminista en el Parlamento Europeo: The political struggle over the inclusion of gender in the EU's COVID-19 response", *Politics and Gender*, Vol. 19, Issue 2, pp. 327-348, <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000544>

ENAR (Red Europea contra el Racismo) (2019), *ENAR's Election Analysis - Ethnic minorities in the new European Parliament 2019-2025*, Bruselas, <https://www.enar-eu.org/enar-s-election-analysis-ethnic-minorities-in-the-new-european-parliament-2019/>.

ENAR (2020), "Brexit to have significant impact on racial diversity in the EU institutions", 31 de enero de 2020, <https://www.enar-eu.org/brexit-to-have-significant-impact-on-racial-diversity-in-the-eu-institutions/>.

ENAR (2024), *Challenging the Status Quo - A critical analysis of the diversity trends in the European Parliament*, Bruselas, <https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/ENAR-Diversity-in-the-European-Parliament-2024.pdf>.

EPF (Foro Parlamentario Europeo por los Derechos Sexuales y Reproductivos) (2021), *Tip of the Iceberg: Religious extremist funders against human rights for sexuality and reproductive health in Europe 2009-2018*, Bruselas, <https://www.epfweb.org/sites/default/files/2021-08/Tip%20of%20the%20Iceberg%20August%202021%20Final.pdf>.

EPF (2024), *Contraception Policy Atlas Europe*, Bruselas, https://www.epfweb.org/sites/default/files/2024-02/CCInfoEU_A3_EN_2024_FEB12_0.pdf.

EPF y Fundación Internacional de Planificación de la Familia (2021), *European Abortion Policies Atlas*, Bruselas, https://www.epfweb.org/sites/default/files/2021-09/ABORT%20Atlas_EN%202021-v10.pdf.

EPRS (European Parliamentary Research Service) (2021), *Gender Mainstreaming in the European Parliament: State of play*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/037513>.

EPRS (2022), *¿Hacia nuevas reglas para las elecciones europeas?*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729403/EPRS_BRI\(2022\)729403_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729403/EPRS_BRI(2022)729403_EN.pdf).

EPRS (2023a), *Towards Gender Balance in the European Elections*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751447/EPRS_BRI\(2023\)751447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751447/EPRS_BRI(2023)751447_EN.pdf).

EPRS (2023b), *Las mujeres en el sector digital*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739380/EPRS_ATA\(2023\)739380_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739380/EPRS_ATA(2023)739380_EN.pdf).

EPRS (2024a), *Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2024\)759600](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)759600).

EPRS (2024b), *Women in Politics in the EU - State of play in 2024*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2024\)760348](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)760348).

Equinet (2020), *Mujeres en situación de pobreza: Breaking the cycle*, Bruselas, <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/01/Women-in-Poverty-digital.pdf>.

Equinet (2022), *Los organismos de igualdad y la Directiva sobre transparencia salarial: Impacts and opportunities*, Bruselas, <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2023/03/Equality-Bodies-and-the-Pay-Transparency-Directive-impacts-and-opportunities.pdf>.

Equinet (2023), *Moving forward the European Commission's proposals for directives strengthening equality bodies*, Bruselas, <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2023/02/Moving-forward-the-European-Commissions-proposals-for-Directives-strengthening-Equality-Bodies.pdf>.

Equinet (2024a), "Standards for equality bodies", <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/standards-for-equality-bodies/>.

Equinet (2024b), "[Planes de trabajo y estratégicoswork-and-strategic-plans/](https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/)", <https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/>.

ERAC (Comité del Espacio Europeo de Investigación e Innovación) (2020), *Sexual harassment in the research and higher education sector: National policies and measures in EU Member States and associated countries*, Bruselas, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>.

Erman, A., De Vries Robbe, S. A., Thies, S. F., Kabir, K. y Maruo, M (2021), *Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience: Existing evidence*, Banco Mundial, Washington DC, <http://hdl.handle.net/10986/35202>.

CES, BusinessEurope, SGI Europe y SMEunited (2020), 'European Social Partners joint statement on childcare provisions in the EU', 3 de diciembre de 2020, <https://www.etuc.org/en/document/europa-social-partners-joint-statement-childcare-provisions-eu>.

EU-OSHA (2024), *Exploring the Gender Dimension of Telework: Implications for occupational safety and health*, Bilbao, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20telework%20and%20OSH en 0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20telework%20and%20OSH%20en%200.pdf).

Euractiv (2023a), "LEAK: MEPs working on major overhaul of lawmaking committees", 13 de junio de 2023, <https://www.euractiv.com/section/politics/news/leak-meps-working-on-major-overhaul-of-lawmaking-committees/>.

Euractiv (2023b) "Filtración: European Parliament gets ready to shake-up internal committee structure", 17 de octubre de 2023, <https://www.euractiv.com/section/eu-reforms/news/leak-european-parliament-gets-ready-to-shake-up-internal-committee-structure/>.

Eurochild (2023), *Derechos del niño: Political will or won't?*, Bruselas, <https://eurochild.org/uploads/2023/11/Childrens-Rights-Political-will-or-wont.pdf>.

Eurofound (2020), *Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: Flexible working in the digital age*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/teletrabajo-y-tic-movilidad-trabajo-flexibilidad-trabajo-edad-digital>.

Eurofound (2022), *La crisis del coste de la vida y la pobreza energética en la UE: Social impact and policy responses - Background paper*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/cost-living-crisis-and-energy-poverty-eu-social-impact-and-policy-responses>.

Eurofound (2023), *Unaffordable and Inadequate Housing in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/ef22024en.pdf>.

Eurofound (2024a), *Becoming Adults: Young people in a post-pandemic world*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-05/ef23097en.pdf>.

Eurofound (2024b), *Salarios mínimos en 2024: Revisión anual*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/minimum-wages-2024-annual-review>.

Euromil (Organización Europea de Asociaciones y Sindicatos Militares) (2024), "Gender equality and diversity in the armed forces", <https://euromil.org/igualdad-de-genero-y-diversidad-en-las-fuerzas-armadas/>.

EUR-OPA (2018), *Igualdad de género y acuerdo EUR-OPA sobre riesgos graves. Achievements and next steps*, Estrasburgo, <https://rm.coe.int/gender-equality-and-eur-opa-major-hazards-agreement-achievements-and-n/16808eaeae>.

Observatorio Europeo del Sector Audiovisual (2023), *Female Professionals in European Film Production - 2023 edition*, Estrasburgo, <https://www.europacreativamedia.cat/wp-content/>

[uploads/Female_professionals_in_European_film_production_-_2023_Edition_-_P._Simone.pdf](#).

Organización Europea contra el Cáncer (2020), "Action area 1: HPV prevention via gender neutral vaccination programmes", <https://www.europeancancer.org/content/hpv-action-area-1-hpv-prevention-via-gender-neutral-programas-de-vacunación.html>.

Comisión Europea (s.f.a), "Citizens, equality, rights and values programme", https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/citizens-equality-rights-and-values-programme_en.

Comisión Europea (s.f.-b), "Organismos para la igualdad", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/equality-bodies_en.

Comisión Europea (s.f.-c), "Financing of horizontal policy priorities in the EU budget", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities_en.

Comisión Europea (s.f.-d), "Gender equality mainstreaming", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_en.

Comisión Europea (s.f.-e), "Gender Equality Strategy Monitoring Portal", <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

Comisión Europea (s.f.-f), "Menstrual protection products for students in a precarious financial situation - Paris-Saclay University, France", https://green-business.ec.europa.eu/green-public-procurement/good-practice-library/menstrual-protection-products-students-precarious-financial-situation_en.

Comisión Europea (s.f.-g), "Migration and asylum - A united European response", <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/>

[priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/migration-and-asylum_es](#).

Comisión Europea (s.f.h), "Mutual Learning Programme in gender equality", 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#:~:text=El%20programa%20de%20aprendizaje%20mutuo%20en,limitaciones%20de%20aplicación%20real%20en%20la%20vida.

Comisión Europea (s.f.-i), "The Megatrends Hub", https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight/tool/megatrends-hub_en.

Comisión Europea (s.f.-j), 'The Task Force on Equality of the European Commission', https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/union-equality/task-force-equality-european-commission_en.

Comisión Europea (s.f.-k), "Women in Transport - EU platform for change", https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_es.

Comisión Europea (s.f.-l), "Horizon Europe for the period 2021-2027", https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en.

Comisión Europea (2008), Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52008PC0426>.

Comisión Europea (2015), *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>.

Comisión Europea (2019o), "Women in digital", Bruselas, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital>.

Comisión Europea (2020a), *Artificial intelligence and gender biases in recruitment and selection processes - Summary report*, Bruselas, https://commission.europa.eu/download/7bfb91a8-3ec0-4596-9ed2-e3b1e9680cb7_en?filename=mlp_summary_report_nl_november_2020_en.pdf.

Comisión Europea (2020b), "Women4Cyber Registry - Database of European women in cybersecurity", 7 de julio de 2020, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women4cyber-registry-database-european-women-cybersecurity>.

Comisión Europea (2020c), "LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_es.

Comisión Europea (2020d), "EU gender equality strategy for 2020-2025", [Estrategia de igualdad de-Comisión Europea género](https://estrategia-de-igualdad-de-comision-europea-genero).

Comisión Europea (2020e), "Unión de la Seguridad: A Counter-Terrorism Agenda and stronger Europol to boost the EU's resilience", 9 de diciembre de 2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2326.

Comisión Europea (2020f), "European Democracy Action Plan: making EU democracies stronger", https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ga/ip_20_2250.

Comisión Europea (2020g), "EU Strategy for a more effective fight against child sexual abuse", https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_es.

Comisión Europea (2021a), *Informe 2021 sobre la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones de la UE.

la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/webpub/just/2021-report-gender-equality/en/>.

Comisión Europea (2021b), "Educational toolkits to help fight gender stereotypes", https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/attractiveness-transport-sector/educational-toolkits-help-fight-gender-stereotypes_es.

Comisión Europea (2021c), *Commission Staff Working Document Impact Assessment Report Accompanying the Document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the Statute and Funding of European Political Parties and European Political Foundations*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0359&qid=1638804094292>.

Comisión Europea (2021d), *Overview of natural and man-made disaster risks the European Union may face - 2020 edition*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/s/zhdZ>.

Comisión Europea (2021e), *She Figures 2021 - Gender in research and innovation: Estadísticas e indicadores*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

Comisión Europea (2021f), *Study on gender behaviour and its impact on education outcomes (with a special focus on the performance of boys and young men in education): Informe final*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/414f506c-df95-11eb-895a-01aa75ed71a1>.

Comisión Europea (2021g), "Unión por la igualdad: Estrategia en favor de los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030_es.

Comisión Europea (2021h), "EU Strategy on combating antisemitism and fostering Jewish life 2021-2030", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/combating-antisemitism/eu-strategy-combating-antisemitism-and-fostering-jewish-life-2021-2030_es.

Comisión Europea (2021i), "The EU Strategy on the Rights of the Child and the European Child Guarantee", [The EU Strategy on the Rights of the Child and the European Child Guarantee - Comisión Europea](#).

Comisión Europea (2021j), Dirección General de Justicia y Consumidores, *Informe 2021 sobre la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/57887>.

Comisión Europea (2021k), Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.

Comisión Europea (2021l), Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el estatuto y la financiación de las instituciones europeas de radiodifusión y de televisión, COM(2006) 670 final.
de los partidos políticos europeos y de las fundaciones políticas europeas (refundición) (COM(2021) 734 final), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0734>.

Comisión Europea (2022a), *Informe 2022 sobre la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0fb69c07-e79d-11ec-a534-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

Comisión Europea (2022b), *A common anti-trafficking plan to address the risks of trafficking in human beings and support potential victims among those fleeing the war in Ukraine*, Bruselas, https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-05/Anti-Trafficking%20Plan_en.pdf.

Comisión Europea (2022c), "A European strategy for a better internet for kids (BIK+)", <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/strategy-better-internet-kids>.

Comisión Europea (2022d), *Proyecto de presupuesto general de la Unión Europea 2023 - Documento de trabajo parte I*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://commission.europa.eu/system/files/2022-06/wd_i_final_web_v2_kvao22003enn.pdf.

Comisión Europea (2022e), "Empowering women and girls through digital and entrepreneurial competences with ESTEAM Fests and Communities", 7 de marzo de 2022, https://eismea.ec.europa.eu/news/empowering-women-and-girls-through-digital-and-entrepreneurial-competences-esteam-fests-and-2022-03-07_es.

Comisión Europea (2022f), *European Research Area Policy Agenda: Overview of actions for the period 2022-2024*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/52110>.

Comisión Europea (2022g), "Gender mainstreaming in public policy and budget processes", https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-budget-processes_en.

Comisión Europea (2022h), Horizonte Europa - Programa de trabajo 2023-2024. 13. Anexos generales, Bruselas, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-13-general-annexes_horizon-2023-2024_en.pdf.

Comisión Europea (2022i), "Subgroup on equality data", <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=100871>.

Comisión Europea (2023a), *Informe 2023 sobre la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://>.

commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf.

Comisión Europea (2023b), *Breast Cancer in the EU*, Bruselas, https://ecis.jrc.ec.europa.eu/sites/default/files/2024-01/jrc_Breast_cancer_2022_Oct_2023.pdf.

Comisión Europea (2023c), "Changing security paradigm", 12 de septiembre de 2023, https://knowledge4policy.ec.europa.eu/changing-security-paradigm_en.

Comisión Europea (2023d), Recomendación de la Comisión de 12 de diciembre de 2023 sobre el fomento del compromiso y la participación efectiva de los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil en los procesos de elaboración de las políticas públicas, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C\(2023\)8627](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C(2023)8627).

Comisión Europea (2023e), "Discrimination in the European Union", <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>.

Comisión Europea (2023f), *Empleo y evolución social en Europa. Afrontar la escasez de mano de obra y las carencias de cualificaciones en la UE. 2023 Annual review*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8553&further-Pubs=yes>.

Comisión Europea (2023g), "EU4Health - Performance", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/eu4health-performance_en.

Comisión Europea (2023h), *EU Support to Strengthen Gender Equality in STEM*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/719121>.

Comisión Europea (2023i), "European Social Fund+ - Performance", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_es.

Comisión Europea (2023j), "Flash Eurobarometer 525. Monitoring the level of financial literacy in the EU", <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2953>.

Comisión Europea (2023k), "Flash Eurobarometer 529. Año Europeo de las Capacidades: Survey highlights skills shortages in small and medium-sized enterprises (SMEs)", 12 de septiembre de 2023, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10661>.

Comisión Europea (2023l), "Salud mental", <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3032>.

Comisión Europea (2023m), Joint Report to the European Parliament and the Council - Joint mid-term report on the implementation of the EU gender equality plan (GAP III), JOIN(2023) 36 final (2023), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52023JC0036&qid=1706650416959>.

Comisión Europea (2023n), *Promotion of Gender Balance in Political Decision-making*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/749712>.

Comisión Europea (2024a), *2024 Report on Gender Equality in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en?filename=2024%20Report%20on%20Gender%20Equality%20in%20the%20EU_coming%20soon.pdf.

Comisión Europea (2024b), *Draft General Budget of the European Union 2025 - Working document part I*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://commission.europa.eu/system/files/2023-06/DB2024-WD-01-programme-performance-statement_rev.pdf.

Comisión Europea (2024c), *¿Egalitarian, Traditional or Neither? Gender attitudes towards work across EU Member States*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea,

Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/88317566-fe31-11ef-b7db-01aa75ed71a1/language-es>.

Comisión Europea (2024d), "Garantía Infantil Europea", <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=en>.

Comisión Europea (2024e), "Gender equality in research and innovation", https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.

Comisión Europea (2024f), "New agreement paves the way for stronger EU rules against trafficking in human beings", 24 de enero de 2024, https://home-affairs.ec.europa.eu/news/new-agreement-paves-way-strengthen-eu-rules-against-trafficking-human-beings-2024-01-24_es.

Comisión Europea (2024g): *She Figures 2024 - Gender in research and innovation - Statistics and indicators*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-es>.

Comisión Europea (2024h), "La garantía infantil europea cuenta con un nuevo marco para supervisar mejor el acceso de los niños a la educación, la atención sanitaria y las condiciones de vivienda", 19 de enero de 2024, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10740#navItem-2>.

Comisión Europea (2025), "Nuevo informe de situación sobre la lucha contra la trata de seres humanos", 20 de enero de 2025, https://home-affairs.ec.europa.eu/news/new-progress-report-combatting-trafficking-human-beings-2025-01-20_es.

Comisión Europea: DG Comunicación y von der Leyen, U. (2019), *Una Unión que va a más - Mi agenda para Europa: Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/43a17056-ebf1-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/43a17056-ebf1-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>.

Comisión Europea, DG de Redes de Comunicación, Contenidos y Tecnología (2021), *Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo, Informe sobre la aplicación de la Estrategia de Ciberseguridad de la UE para la Década Digital*, EUR-Lex - 52021JC0014 - ES - EUR-Lex.

Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura (2023), *Issue paper on gender equality in and through education - Working group on equality and values in education and training*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/915001>.

Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura (2024), *El doble reto de la equidad y la excelencia en las competencias básicas en el EU - An EU comparative analysis of the PISA 2022 results*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/881521>.

Comisión Europea: DG Educación, Juventud, Deporte y Cultura, Janta, B., Kritikos, E. y Clack, T. (2023), *The Green Transition in the Labour Market: How to ensure equal access to green skills across education and training systems - Analytical report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/563345>.

Comisión Europea: DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Picken, N. (2020), *Sexuality Education across the European Union: An overview*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5724b7d8-764f-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>.

Comisión Europea: DG Movilidad y Transportes (2021), *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: Informe final*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

DG Protección Civil Europea y Operaciones de Ayuda Humanitaria (2023) y Comisión Europea: DG Asociaciones Internacionales (2023) a partir de la p. 170

Comisión Europea: DG Movilidad y Transportes (2024), *Handbook for Equality Mainstreaming at DG MOVE - Training materials for equality mainstreaming in mobility and transport*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/824729>.

Comisión Europea, DG Investigación e Innovación (2024a), *Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition - Final report and annexes*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/8283>.

Comisión Europea: DG Investigación e Innovación (2024b), *Zero-tolerance Code of Conduct - Counteracting gender-based violence, including sexual harassment, in the EU research and innovation system*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/044501>.

Comisión Europea: Centro Común de Investigación, Righi, R., Pineda, L. C., Cardona, M., Soler Garrido, J. et al. (2022), *AI Watch Index 2021*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://doi.org/10.2760/921564>.

Comisión Europea y Servicio Europeo de Acción Exterior (2023), *Joint mid-term report on the implementation of the EU Gender Action Plan III (GAP III)*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52023JC0036>

Comisión Europea y Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad (2020), "Joint communication to the European Parliament and the Council; EU Gender Action Plan (GAP) III - an ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action", https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf.

Comisión Europea y Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad (2023), "Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo: Una nueva perspectiva sobre el nexo entre clima y seguridad: Abordar el impacto del cambio climático y la degradación medioambiental en la paz, la seguridad y la defensa, 28 de junio de 2023", https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3492.

Comisión Europea y OCDE (2022), *Policy brief on access to finance for inclusive and social entrepreneurship: What role can fintech and financial literacy play?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/77a15208-en.pdf?expires=172237681&id=id&ac-cname=guest&checksum=252D-9231730CE45E440A0847A8C1AD1F>.

Comité Europeo de las Regiones (s.f.), "Por más mujeres en política", <https://cor.europa.eu/en/our-work/political-priorities/new-chapter-eu-democracy/more-women-politics>.

Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea (2024), "Pacto sobre migración y asilo", <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-migration-policy/eu-migration-asylum-reform-pact/>.

Tribunal de Cuentas Europeo (2021), *Gender Mainstreaming in the EU budget: Time to turn words into action*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_EN.pdf.

Tribunal de Cuentas Europeo (2022), *Informe sobre la ejecución del presupuesto de la UE: Situación a finales de 2021*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2865/90023>.

Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (2023), *Supernovas: The landscape of women founded scaleups and investors in Europe - Executive summary*, Budapest, https://eit.europa.eu/sites/default/files/executive_summary_supernovas.pdf.

Banco Europeo de Inversiones (2020), *Funding Women Entrepreneurs: How to empower growth*, Luxemburgo, <https://www.eib.org/en/publications/por-qué-las-mujeres-emprendedoras-no-obtienen-financiación>.

Red Europea de Mujeres Migrantes (2019), *Contribución de la Red Europea de Mujeres Migrantes (ENoMW) a la consulta pública de la Comisión Europea: Debate sobre el futuro de las políticas de asuntos de interior: Una Europa abierta y segura - ¿Y ahora qué?*, Bruselas, https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2019-12/enomw-european-network-of-migrant-women_en.pdf.

Red Europea de Mujeres Migrantes (2023), *Note on migrant women's access to the care sector and public services*, Bruselas, <https://www.migrantwomennetwork.org/2023/11/13/noteeuropeanforum2023/>.

European Nursing Research Foundation (2022), *Workplace Violence against Nurses in the European Union*, Bruselas, <https://www.enrf.eu/wp-content/uploads/2022/11/ENRF-Policy-Brief-Violence-Against-Nurses-November-2022.pdf>.

Parlamento Europeo (s.f.), "Gender mainstreaming", <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/gender-mainstreaming/product-details/20240905CDT13577>.

Parlamento Europeo (2019), Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de noviembre de 2019, sobre la emergencia climática y medioambiental (2019/2930(RSP)), https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/227076/EP_Resolution_declarating_a_climate_and_environment_emergency.pdf.

Parlamento Europeo (2020), Resolución del Parlamento Europeo de 23 de octubre de 2020 sobre la igualdad de género en la política exterior y de seguridad de la UE, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0286_EN.html.

Parlamento Europeo (2021a), "Estrategia de movilidad sostenible e inteligente", enero de 2021, <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/>

[BRIE/2021/659455/ EPRS BRI\(2021\)659455 EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/659455/EPRS_BRI(2021)659455_EN.pdf)

Parlamento Europeo (2021b), Resolución de 24 de junio de 2021 sobre la situación de la salud y los derechos sexuales y reproductivos en la UE, en el marco de la salud de la mujer (2020/2215(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0314_EN.html.

Parlamento Europeo (2021c), "Parliament declares the European Union an "LGBTIQ Freedom Zone", [Parlamento declara la aUnión Europea 'Zona de libertad LGBTIQ'](https://www.europarl.europa.eu/news/en/declarations/2021/06/parliament-declares-the-european-union-an-lgbtiq-freedom-zone) | News | Parlamento Europeo.

Parlamento Europeo (2021d), "Exención del IVA para los productos de higiene menstrual", 16 de julio de 2021, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2021-003636_EN.html.

Parlamento Europeo (2021e), Violence against Women in the EU - State of play, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698809/EPRS_BRI\(2021\)698809_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698809/EPRS_BRI(2021)698809_EN.pdf).

Parlamento Europeo (2022a), *Child Guarantee National Action Plans*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/734003/IPOL_BRI\(2022\)734003_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/734003/IPOL_BRI(2022)734003_EN.pdf).

Parlamento Europeo (2022b), Women in times of COVID-19', <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2712>.

Parlamento Europeo (2022c), Informe sobre la pobreza de las mujeres en Europa, Bruselas, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0194_EN.html.

Parlamento Europeo (2022d), Resolución de 5 de julio de 2022 sobre la salud mental en la era digital. mundo del trabajo (2021/2098(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022IP0279>.

Parlamento Europeo (2022e), *The Future of Climate Migration*, Bruselas, <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/>

[ATAG/2022/729334/ EPRS ATA\(2022\)729334 EN.pdf.](#)

Parlamento Europeo (2023a), "Adhesión de la UE al Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres ("Convenio de Estambul")", <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/archivo-eu-accession-to-the-istanbul-convention>.

Parlamento Europeo (2023b), *Gender Aspects of Energy Poverty*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/266210/EPRS_ATA\(2023\)739349_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/266210/EPRS_ATA(2023)739349_EN.pdf).

Parlamento Europeo (2023c), "Legal basis for the inclusion of the offence of rape in the directive on combating violence against women and domestic violence", Bruselas, <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20231213RES15908/20231213RES15908.pdf>.

Parlamento Europeo (2023d), "Legislative proposal on combating violence against women and domestic violence", <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/expediente-propuesta-legislativa-sobre-violencia-de-género>.

Parlamento Europeo (2023e), "Estatuto del artista: Mejorar las condiciones de trabajo de los artistas y trabajadores culturales", 24 de octubre de 2023, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231023IPR08139/status-of-the-artist-cultural-workers#:~:text=En%20un%20proyecto%20de%20iniciativa legislativa,herramientas%20legislativas%20para%20abordar%20la>.

Parlamento Europeo (2024a), "Directiva contra la discriminación", <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/archivo-directiva-antidiscriminación>.

Parlamento Europeo (2024b), *Combating Child Sexual Abuse*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/757611/EPRS_BRI\(2024\)757611_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/757611/EPRS_BRI(2024)757611_EN.pdf).

Parlamento Europeo (2024c), *Obstetric and Gynaecological Violence in the EU - Prevalence, legal frameworks and educational guidelines for prevention and elimination*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/761478/IPOL_STU\(2024\)761478_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/761478/IPOL_STU(2024)761478_EN.pdf).

Parlamento Europeo (2024d), "Parliament approves first ever EU rules on combating violence against women", 24 de abril de 2024, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20588/el-parlamento-aprueba-la-primer-normativa-de-la-ue-para-combatir-la-violencia-contra-las-mujeres>.

Parlamento Europeo (2025), *Definitions of rape in the legislation of EU Member States*, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2024/757618/EPRS_IDA\(2024\)757618_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2024/757618/EPRS_IDA(2024)757618_EN.pdf).

Centro de Política Europea (2023), *Violence against Women: A public health crisis*, Bruselas, https://www.epc.eu/content/PDF/2023/ViolenceAgainstWomen_DP_v4.pdf.

Alianza Europea por los Derechos de las Trabajadoras Sexuales (2024), 'Joint statement: Open letter supporting COE Commissioner's commentary on human rights of sex workers', 26 de marzo de 2024, https://www.eswalliance.org/coe_commissioner_support_letter.

Federación Europea de Trabajadores del Transporte (2021), *Automation and Digitalisation Toolkit*, Bruselas, <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2022/03/ETF-EADT-Toolkit.pdf>.

Eurostat (2021a), "Alcohol consumption statistics", https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Alcohol_consumption_statistics.

Eurostat (2021b), "Ever-partnered women who have experienced violence by an intimate partner, by level of disability activity limitation" (gbv_ipv_lim), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gbv_ipv_lim/default/table?lang=en&category=livcon.gbv.gbv_ipv.

Eurostat (2022a), "Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups" (educ_uoe_perp01), https://doi.org/10.2908/EDUC_UOE_PERP01.

Eurostat (2022b), "Fumadores diarios de cigarrillos por sexo, edad y nivel de estudios" (hlth_ehis_sk3e), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_ehis_sk3e_custom_13712411/default/table?lang=en&page=time:2019.

Eurostat (2023a), "Employed HRST by category, sex, age and NACE Rev. 2 activity" (hrst_st_nsecsex2), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/HRST_ST_NSECSEX2.

Eurostat (2023b), "Inactive population not seeking employment by sex, age and main reason" (lfsa_igar), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_igar/default/table.

Eurostat (2023c), "Mental health and related issues statistics", https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Mental_health_and_related_issues_statistics#Deaths_from_mental_and_behavioural_disorders_and_intentional_self-harm.

Eurostat (2023d), "Proyecciones de población en la UE", https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=497115#Population_projections.

Eurostat (2023e), "Share of population living in a dwelling not comfortably cool during summer time by income quintile and degree of urbanisation" (ilc_hcmp03), https://doi.org/10.2908/ILC_HCMP03.

Eurostat (2024a), "68 % girls had at least basic digital skills in 2023", 25 de abril de 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240425-2>.

Eurostat (2024b), "Employment rates by sex, age, educational attainment level and citizenship" (lfsa_ergaedn), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaedn/default/table?lang=en.

[eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaedn_custom_11423564/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaedn_custom_11423564/default/table?lang=en).

Eurostat (2024c), "Gender-based violence statistics", https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Estadísticas_de_violencia_de_género.

Eurostat (2024d), "Gender pay gap in unadjusted form" (sdg_05_20), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.

Eurostat (2024e), "Gender pension gap by age group - EU-SILC survey" (ilc_pnp13), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13/default/table?lang=en.

Eurostat (2024f), "Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education" (educ_uoe_grad02), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD02/default/table?lang=en.

Eurostat (2024g), 'HICP - Datos anuales (índice medio y tasa de variación)' (prc_hicp_aind), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/PRC_HICP_AIND_custom_1514466/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=3c1146e5-a59d-42e4-8d13-a6625c98b7db.

Eurostat (2024h), "Índice de precios de la vivienda (2015= 100) - Datos anuales" (prc_hpi_a), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/PRC_HPI_A_custom_3617733/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=7b_d4d288-a67f-45b6-9e4b-d062388871e9.

Eurostat (2024i), 'Housing cost overburden rate by age, sex and poverty status - EU-SILC survey' (ilc_lvho07a), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_lvho07a_custom_12202263/default/table?lang=en.

Eurostat (2024j), "Inability to keep home adequately warm by level of disability (activity limitation), sex and age" (hlth_dhc140), https://doi.org/10.2908/HLTH_DHC140.

Eurostat (2024k), "Individuals' level of digital skills (from 2021 onwards)" (isoc_sk_dskl_i21), https://doi.org/10.2908/ISOC_SK_DSKL_I21.

Eurostat (2024l), "Intentional homicide victims by victim-offender relationship and sex" (crim_hom_vrel), [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/crim_hom_vrel\\$defaultview/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/crim_hom_vrel$defaultview/default/table?lang=en).

Eurostat (2024m), "Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%)" (lfsa_epgar), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar/default/table?lang=en.

Eurostat (2024n), 'Overcrowding rate by age, sex and poverty status - Total population' (ilc_lvho05a), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_lvho05a_custom_12223153/default/table?lang=en.

Eurostat (2024o), "Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)" (lfsa_eppga), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en&category=labour_employ.lfsa.lfsa_empftpt.

Eurostat (2024p), "Personnel in the criminal justice system by sex" (crim_just_job), https://doi.org/10.2908/CRIM_JUST_JOB

Eurostat (2025), *Key Figures on European Transport - 2024 edition*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/20875401/KS-01-24-021-EN-N.pdf/57b33b96-c376-0e03-f7e1-11ac0f902eba?version=4.0&t=1739544186227>.

Evagorou, M., Puig, B., Bayram, D. y Janeckova, H. (2024), *Addressing the gender gap in STEM education across educational levels - Analytical report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://nesetweb.eu/wp-content/uploads/2024/05/NESET-AR02-Executive-summary-EN-with-identifiers-1.pdf>.

Evertsson, M. y Malmquist, A. (2023), 'Division of care and leave arrangements in gay

father families in Sweden', *Sexuality Research and Social Policy*, Vol. 20, No 1, pp. 242-256, <https://doi.org/10.1007/s13178-022-00732-9>.

LEM (Lobby Europeo de Mujeres) (2017), *#HerNetHerRights. Resource pack on ending online violence against women and girls in Europe*, Bruselas, https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/hernetherrights_resource_pack_2017_web_version.pdf.

EWL (2021), "Directiva sobre transparencia salarial: ¿un hito para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres?", 19 de marzo de 2021, <https://www.womenlobby.org/Pay-transparency-directive-a-milestone-in-closing-the-gender-pay-gap?lang=en>.

EWL (2022), "¡Apúntate a la igualdad de género!", 10 de noviembre de 2022, <https://womenlobby.org/Sube-a-bordo-con-la-igualdad-de-genero?lang=en>.

LEM (2023a), "Prioridades del LEM para los trilogos: La violación debe tipificarse como delito en la Directiva sobre la violencia contra las mujeres", 10 de octubre de 2023, <https://www.womenlobby.org/EWL-Priorities-for-the-interinstitutional-negotiations?lang=en>.

EWL (2024b), "Open letter to COE Human Rights Commissioner - Please do not ignore survivors of prostitution!", 5 de marzo de 2024, <https://womenlobby.org/Open-letter-to-COE-Human-Rights-Commissioner-Please-do-not-ignore-survivors-of?lang=en>.

EXPH (Expert Panel on Effective Ways of Investing in Health) (2019), *Assessing the impact of digital transformation of health services*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://health.ec.europa.eu/system/files/2019-11/022_digitaltransformation_en_0.pdf.

Fair, F., Raben, L., Watson, H., Vivilaki, V., van den Muijsenbergh, M. et al. (2020), 'Migrant women's experiences of pregnancy, childbirth and maternity care in European countries: A systematic review', *PLOS One*, Vol. 15, No 2,

[e0228378pone.0228378](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228378), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228378>.

Färdigh, M., Djerf-Pierre, M., Edström, M., Byerly, C. M., Macharia, S. et al. (2022), "The GEM dataset, version 2", Departamento de Periodismo, Medios y Comunicación (JMG), Universidad de Gotemburgo, <https://www.gu.se/en/research/gemdataset>.

Feantsa (2023), *Orgullo: Homelessness in the LGBTIQ community*, Bruselas, https://www.feantsa.org/public/user/Magazine/2023/Spring_magazine_2023/FEA_magazine_spring_2023.pdf.

Feenstra, M., Laryea, C. y Stojilovska, A. (2024), *Gender aspects of the rising cost of living and the impact of the energy crisis*, Parlamento Europeo, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/754488/IPOL_STU\(2024\)754488_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/754488/IPOL_STU(2024)754488_EN.pdf).

Fiala, C., Özogul, J. y Kernreiter, J. (2020), 'Experiences of women accessing an abortion clinic confronted by religiously motivated demonstrators: A pilot study', *European Journal of Contraception and Reproductive Health Care*, Vol. 25, Issue 3, pp. 228-230, <https://doi.org/10.1080/13625187.2020.1748185>.

Figueroa, C. A., Luo, T., Aguilera, A. y Lyles, C. R. (2021), "The need for feminist intersectionality in digital health", *The Lancet*, Vol. 3, Issue 8, e526-e533, [https://doi.org/10.1016/S2589-7500\(21\)00118-7](https://doi.org/10.1016/S2589-7500(21)00118-7).

Fiorilli, O. y Ruocco, A. (2019), "Psychosocial issues in transgender health and barriers to healthcare", *Journal of Sex- and Gender-Specific Medicine*, Vol. 5, n.º 3, pp. 123-130, <https://www.gendermedjournal.it/archivio/3245/articoli/32146/>.

Fisher, D. R. (2019), 'The broader importance of #FridaysForFuture', *Nature Climate Change*, Vol. 9, No 6, pp. 430-431, <https://doi.org/10.1038/s41558-019-0484-y>.

Fisher, P. y Yao, R. (2017), "Gender differences in financial risk tolerance", *Journal of Economic*

Psychology, Vol. 61, pp. 191-202, <https://papers.ssrn.com/abstract=3028071>.

Fissel, E. R., Reyns, B. W., Nobles, M. R., Fisher, B. S. y Fox, K. A. (2024), 'Cyberstalking victims' experiences with fear versus other emotional responses to repeated online pursuit: Revisiting the fear standard among a national sample of young adults', *Crime and Delinquency*, Vol. 70, Issue 4, pp. 1116-1147, <https://doi.org/10.1177/00111287221096374>.

Fleming, P. J., Gruskin, S., Rojo, F. y Dworkin, S. L. (2015), 'La violencia de los hombres contra las mujeres y los hombres está interrelacionada: Recomendaciones para una intervención simultánea', *Social Science and Medicine*, Vol. 146, pp. 249-256, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.10.021>.

Flood, M. (2022), 'Men's positive roles in ending sexual harassment: Overcoming barriers and taking action', *Precedent*, Vol. 170, pp. 42-46, <https://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/journals/PrecedentAULA/2022/33.html>.

Flynn, A., Wheildon, L. y Powell, A. (2024), "How tech and remote working have fuelled workplace sexual harassment", 360, 2 de mayo. 2024, <https://360info.org/cómo-la-tecnología-y-el-trabajo-a-distancia-han-fomentado-el-acoso-sexual-en-el-trabajo/>.

Fosch-Villaronga, E., Poulsen, A., Søråa, R. A. y Custers, B. (2021), "Gendering algorithms in social media", *SIGKDD Explorations*, Vol. 23, n.º 1, pp. 24-31, <https://doi.org/10.1145/3468507.3468512>.

FRA (s.f.), "Gender", <http://fra.europa.eu/en/theme/gender>.

FRA (2014), *Violencia contra las mujeres: An EU-wide survey - Main results report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.

FRA (2020), "Encuesta sobre derechos fundamentales", <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2021/frs#>.

- FRA (2021), *Protecting Civic Space in the EU*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-protecting-civic-space_es.pdf.
- FRA (2022a), *Bias in Algorithms - Artificial intelligence and discrimination*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://fra.europa.eu/en/publication/2022/bias-algorithm>.
- FRA (2022b), *Roma in 10 European Countries: Main results*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://fra.europa.eu/en/publication/2022/resultados-de-la-encuesta-roma>.
- FRA (2024), *LGBTIQ Equality at a Crossroads - Progress and challenges*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtqi-equality_es.pdf.
- Freedman, J. (2024), *A Gendered Analysis of EU Migration Externalisation Policies*, EuroMed Rights, Copenhagen, <https://www.refworld.org/reference/themreport/emhrn/2024/en/148619>.
- Freedman, J., Latouche, A., Miranda, A., Sahraoui, N., Santana de Andrade, G. et al. (2023), *The Gender of Borders: Embodied narratives of migration, violence and agency*, Routledge, Londres, <https://www.routledge.com/The-Gender-of-Borders-Embodied-Narratives-of-Migration-Violence-and-Agency/Freedman-Latouche-Miranda-Sahraoui-SantanadeAndrade-Tyszler/p/book/9781032134680?srsltid=AfmBOoo-78CYZFpFtIP7LaCzUnVBRjoi25ZBVxQyE3TkYNq-jKHzi7EakQ>.
- Freedman, J., Gjørsv, G. H. y Razakamaharavo, V. (2021), "Identidad, estabilidad, amenazas híbridas y desinformación", *ICONO 14, Revista de Comunicación y Tecnologías Emergentes*, Vol. 19, nº 1, pp. 38-69, https://www.researchgate.net/publication/348166720_Identity_stability_Hybrid_Threats_and_Disinformation.
- Gammage, S. (2021), "Global migration and care chains", en: Berik, G. y Kongar, E. (eds.), *The Routledge Handbook of Feminist Economics*, 1ª edición, Routledge, Londres, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429020612-27/global-migration-care-chains-sarah-gammage>.
- García-Cuéllar, M. M., Pastor-Moreno, G., Ruiz- Pérez, I. y Henares-Montiel, J. (2023), 'The prevalence of intimate partner violence against women with disabilities: A systematic review of the literature', *Disability and Rehabilitation*, Vol. 45, Issue 1, pp. 1-8, <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2025927>.
- García-Sánchez, I. M., Monteiro, S., Piñeiro- Chousa, J. R. y Aibar-Guzmán, B. (2023), 'Climate change innovation: Does board gender diversity matter?', *Journal of Innovation and Knowledge*, Vol. 8, Issue 3, 100372, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100372>.
- Garrido, R. y Zaptsi, A. (2021), "Arquetipos, Me Too, Time's Up y la representación de mujeres diversas en televisión", *Comunicar*, Vol. 24, No 68, pp. 21-33, <https://doi.org/10.3916/C68-2021-02>.
- Secretaría General del Consejo (2024), "Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores", 7 de mayo de 2024, https://www.consilium.europa.eu/media/yzqkuieu/background-brief-epsco-7-may-2024_en.pdf.
- Giacomini, G. (2020), 'Indigenous peoples and climate change: Addressing environmental injustice', tesis doctoral, Università degli Studi di Roma 'La Sapienza', <https://hdl.handle.net/11573/1370117>.
- Gillespie, T. (2018), *Custodios de Internet: Plataformas, moderación de contenidos y las decisiones ocultas que dan forma a los medios sociales*, Yale University Press, New Haven, Connecticut, <https://doi.org/10.12987/9780300235029>.
- Giménez-Nadal, J. I. y Molina, J. A. (2020), *The Gender Gap in Time Allocation in Europe*, IZA Discussion Paper No 13461, IZA Institute of Labor Economics, Bonn, Alemania, <https://docs.iza.org/dp13461.pdf>.

- Giménez-Nadal, J. I., Mangiacavalli, L. y Piccoli, L. (2019), 'Mantener la desigualdad en casa: The genesis of gender roles in housework', *Labour Economics*, Vol. 58, pp. 52-68, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.006>.
- Ging, D. (2019), "Alphas, betas, and incels: Theorizing the masculinities of the manosphere", *Men and Masculinities*, Vol. 22, Issue 4, pp. 638-657, <https://doi.org/10.1177/1097184X17706401>.
- Giurge, L. M., Whillans, A. V. y West, C. (2020), "Why time poverty matters for individuals, organisations and nations", *Nature Human Behaviour*, Vol. 4, pp. 993-1003, <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0920-z>.
- GLAAD (2023), *Dónde estamos en TV - 2023-2024*, GLAAD Media Institute, Nueva York, <https://assets.glaad.org/m/7c489f209e120a11/original/GLAAD-2023-24-Where-We-Are-on-TV.pdf>.
- GMMP (Proyecto Mundial de Seguimiento de los Medios de Comunicación) (2020), *6th Global Media Monitoring Project*, GMMP, Toronto, https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG_FINAL20210713.pdf.
- Goldsmith, L., Raditz, V. y Méndez, M. (2021), 'Queer and present danger: Understanding the disparate impacts of disasters on LGBTQ+ communities', *Disasters*, Vol. 46, No 4, pp. 946-973, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34498778/>.
- Gough, B. y Novikova, I. (2020), *Mental Health, Men and Culture: How do sociocultural constructions of masculinities relate to men's mental health help-seeking behaviour in the WHO European Region?*, Organización Mundial de la Salud, Copenhague, <https://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/7159/>.
- Gouma, A. y Dorer, J. (2019), 'Researching intersectionality in media studies: Theoretical approaches, methods and applications in communication and media research practice', *International Journal of Media and Cultural Politics*, Vol. 15, Issue 3, pp. 345-360, https://doi.org/10.1386/macp_00005_1.
- Government Gazette of Malta (2023), 'XXII of 2023 - Criminal Code (Amendment No. 3) Act, 2023', Legislation Malta, 30 de junio de 2023, <https://legislation.mt/eli/act/2023/22/eng>.
- Gobierno de la República Portuguesa (2021), "Nova resposta de apoio psicológico para crianças e jovens vítimas de violência doméstica" [Nueva respuesta de apoyo psicológico para niños y jóvenes víctimas de violencia doméstica], 5 de enero de 2021, <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=nova-resposta-de-apoio-psicologico-para-criancas-e-jovens-vitimas-de-violencia-domestica>.
- Grabowski, A. y Essick, P. (2020), *¿Son realmente proyectos de igualdad de género? An examination of donors' gender-mainstreamed and gender-equality focused projects to assess the quality of gender-marked projects*, Oxfam Research Reports, Oxford, Reino Unido, <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620945/rr-are-they-really-gender-equality-projects-donors-050220-en.pdf;jsessionid=B4F270C562A3C0E8D0FE89EC-8C88E0A6?sequence=1>.
- Graff, A. y Korolczuk, E. (2022), *Anti-gender Politics in the Populist Moment*, Routledge, Londres, <https://www.routledge.com/Anti-Gender-Politics-in-the-Populist-Moment/Graff-Korolczuk/p/book/9780367679507>.
- Grantham, K. (2023), *Mapping gender data gaps in the environment and climate change - A 2023 update*, Data 2X, Washington DC, <https://data2x.org/wp-content/uploads/2023/10/Data-Gaps-in-Environment-and-Climate-Change-WR-251023.pdf>.
- Griffin, D., Kai, L. y Ting, X. (2021), "Board gender diversity and corporate innovation: International evidence", *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, Vol. 56, Issue 1, pp. 123-154, <https://doi.org/10.1017/S002210901900098X>.
- Grimaccia, E. y Naccarato, A. (2022), "La inseguridad alimentaria en Europa: Una perspectiva de género",

- Social Indicators Research*, Vol. 16, pp. 649-667, <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02387-8>.
- Gross, A., Harry, A., Clifton, C. y Della Pasqua, O. (2022), 'Clinical trial diversity: An opportunity for improved insight into the determinants of variability in drug response', *British Journal of Clinical Pharmacology*, Vol. 88, Issue 6, pp. 2700-2717, <https://doi.org/10.1111/bcp.15242>.
- Guerrina, R., MacRae, H. y Masselot, A. (2023), 'Between a rock and a hard place: The EU's gender regime in times of crisis', *Women's Studies International Forum*, Vol. 99, 102722, <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102722>.
- Guiot, F. y Cosentino, C. (2024), 'En 2021, primer estudio belga sobre la violencia obstétrica: The lived experiences of 4226 women during childbirth show that obstetric violence is systemic and institutional in the country', ponencia presentada en EASA2024: Doing and Undoing with Anthropology, 18-26 de julio de 2024, Barcelona, <https://nomadit.co.uk/conference/easa2024/paper/79852>.
- Guo, A., Kamar, E., Wortman Vaughan, J., Wallach, H. y Ringel Morris, M. (2020), 'Toward fairness in AI for people with disabilities SBG@a research roadmap', *ACM Sigaccess Accessibility and Computing*, número 125, 2, <https://doi.org/10.1145/3386296.3386298>.
- Haider, A., Bengs, S., Luu, J., Osto, E., Siller- Matula, J. M. et al. (2020), 'Sex and gender in cardiovascular medicine: Presentation and outcomes of acute coronary syndrome', *European Heart Journal*, Vol. 41, Issue 13, pp. 1328-1336, <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehz898>.
- Haimi M. (2023), 'The tragic paradoxical effect of telemedicine on healthcare disparities - A time for redemption: A narrative review', *BMC Medical Informatics and Decision Making*, Vol. 23, 95, <https://doi.org/10.1186/s12911-023-02194-4>.
- Hanlon, N. (2012), *Masculinities, Care and Equality*, Palgrave Macmillan UK, Londres, <https://doi.org/10.1057/9781137264879>.
- Hannák, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M. et al. (2017), 'Bias in online freelance marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr', en: *CSCW'17: Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, pp. 1914-1933, <https://doi.org/10.1145/2998181.2998327>.
- Hansen, S., Lambert, P. J., Bloom, N., Davis, S. J., Sadun, R., & Taska, B. (2023), *Remote work across jobs, companies, and space* (NBER Working Paper No. 31007), National Bureau of Economic Research, <https://www.nber.org/papers/w31007>.
- Hansens, P. y Kálmán, A. (2024), '"La gente compra espectacularmente menos": Inflation-hit Europe weighs costs ahead of elections', *Investigate Europe*, 16 de mayo de 2024, <https://www.investigate-europe.eu/posts/inflación-precios-greedinflación-europa-eu-elecciones-2024>.
- Haslop, C., Ringrose, J., Cambazoglu, I. y Milne, B. (2024), 'Mainstreaming the manosphere's misogyny through affective homosocial currencies: Exploring how teen boys navigate the Andrew Tate effect', *Social Media + Society*, Vol. 10, No 1, pp. 1-11, <https://doi.org/10.1177/20563051241228811>.
- Health Behaviour in School-aged Children (2023a), 'Body image', <https://data-browser.hbsc.org/measure/body-image/#chart>.
- Health Behaviour in School-aged Children (2023b), 'Cyberbullying: Being bullied', [https:// data-browser.hbsc.org/measure/ cyberbullying-being-bullied/](https://data-browser.hbsc.org/measure/cyberbullying-being-bullied/).
- Health Behaviour in School-aged Children (2023c), 'Cyberbullying: Bullying others', [https://data-browser.hbsc.org/measure/ cyberbullying-bullying-others/](https://data-browser.hbsc.org/measure/cyberbullying-bullying-others/).
- Health Behaviour in School-aged Children (2023d), 'Ni preservativo ni píldora anticonceptiva

uso en la última relación sexual", <https://data-browser.hbsc.org/measure/ni-condon-ni-uso-de-pildoras-contraceptivas-en-el-ultimo-intercurso-sexual/>.

Heerts, M. (2022), "Bloody [seriousbloody-serious-period-poverty-and-social-stigmastigma](#)": Period poverty and social stigmastigma", *European Waves*, <https://www.europeanwaves.com/post/>.

Heidari, S., Palmer-Ross, A. y Goodman, T. (2021), 'A systematic review of the sex and gender reporting in COVID-19 clinical trials', *Vaccines*, Vol. 9, Issue 11, 1322, <https://doi.org/10.3390/vaccines9111322>.

Heidrich, D. y Nakonieczna-Bartosiewicz, J. (2021), "Young activists as international norm entrepreneurs: A case study of Greta Thunberg's campaigning on climate change in Europe and beyond", *Studies in European Affairs*, Vol. 25, nº 2, pp. 117-152, <https://doi.org/10.33067/SE.2.2021.6>.

Henshaw, A. (2023), "'Women, consider crypto': Gender in the virtual economy of decentralized finance", *Politics and Gender*, Vol. 19, nº 2, pp. 560-584, <https://doi.org/10.1017/S1743923X22000253>.

Heredia, M. G., Sánchez, C. S.-G., Peiró, M. N., Fernández, A. S., López-Bueno, J. A. et al. (2022), "Incorporación de la perspectiva de género al estudio de la pobreza energética en la ciudad de Madrid", *Energy for Sustainable Development*, Vol. 70, pp. 290-300, <https://doi.org/10.1016/j.esd.2022.08.007>.

Higher Education Authority (2022), *Ending sexual violence and harassment in higher education institutions - Implementation plan 2022-2024*, Dublín, https://hea.ie/assets/uploads/2021/04/HEA_ESVH_Implementation_Plan_FINAL.pdf.

Hofstetter, J.-S. y Pourmalek, P. (2023), *Gendering Cybersecurity through Women, Peace and Security: Gender and human rights in national-level approaches to cybersecurity*, Global Network of Women Peacebuilders, Nueva York, [https://ict4peace.org/wp-content/](https://ict4peace.org/wp-content/uploads/2023/03/Gendering-Cybersecurity-through-WPS-Final-Report_March-2023.pdf).

<https://data-browser.hbsc.org/measure/ni-condon-ni-uso-de-pildoras-contraceptivas-en-el-ultimo-intercurso-sexual/>.

Holm, M. (2022), "Más allá de los discursos antifeministas: Analyzing how material and social factors shape online resistance to feminist politics", *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 30, Issue 2, pp. 422-443, <https://doi.org/10.1093/sp/jxac022>.

Holst, A. S., Jacques-Aviñó, C., Berenguera, A., Pinzón-Sanabria, D., Valls-Llobet, C. et al. (2022), 'Experiences of menstrual inequity and menstrual health among women and people who menstruate in the Barcelona area (Spain): Un estudio cualitativo', *Salud Reproductiva*, Vol. 19, 45, <https://doi.org/10.1186/s12978-022-01354-5>.

Hopkins-Doyle, A., Petterson, A. L., Leach, S., Zibell, H., Chobthamkit, P. et al. (2024), 'The misandry myth: An inaccurate stereotype about feminists' attitudes toward men', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 48, Issue 1, pp. 8-37, <https://doi.org/10.1177/03616843231202708>.

Horvát, E.-Á. y González-Bailón, S. (2024), 'Quantifying gender disparities and bias online: Editors' introduction to "Gender Gaps in Digital Spaces" special issue', *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 29, Issue 1, <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad054>.

Housing Europe (2023), *The State of Housing in Europe 2023*, Bruselas, https://www.stateofhousing.eu/The_State_of_Housing_in_Europe_2023.pdf.

Hubert, A. y Jacquot, S. (2023), *Union of Equality - A New Doctrine for the EU. The governance of gender equality policies in EU institutions: Assessing developments during the van der Leyen Presidency* (Universidad de Tubinga, del 06/06/2023 al 07/06/2023), <http://hdl.handle.net/2078.3/273421>.

Hultman, H. (2017), "Naturalezas de las masculinidades: Conceptualising industrial, ecomodern and ecological masculinities", en: Buckingham, S. y Le Masson, V. (eds.), *Understanding Climate*

Change through Gender Relations, 1ª edición, Routledge, Londres, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315661605-6/natures-masculinities-martin-hultman>.

Human Rights Watch (2020), "Covid-19 fueling anti-Asian racism and xenophobia worldwide", 12 de mayo de 2020, <https://www.hrw.org/news/2020/05/12/covid-19-fueling-anti-asian-racism-and-xenophobia-worldwide>.

Human Rights Watch (2022a), 'Polonia: Rule of law erosion harms women, LGBT people - EU action needed to end undermining of institutions that protect rights', 15 de diciembre de 2022, <https://www.hrw.org/news/2022/12/15/poland-rule-law-erosion-harms-women-lgbt-people>.

Human Rights Watch (2022b), "El nuevo gobierno sueco abandona la política exterior feminista", 31 de octubre de 2022, <https://www.hrw.org/news/2022/10/31/el-nuevo-gobierno-sueco-abandona-la-feministapolitica-exterior>.

Human Rights Watch (2022c), 'Ucrania: Unequal treatment for foreigners attempting to flee', 4 de marzo de 2022, <https://www.hrw.org/news/2022/03/04/ucrania-trato-desigual-a-los-extranjeros-que-intentan-huir>.

Human Rights Watch (2023a), "EU's migration pact is a disaster for migrants and asylum seekers", 21 de diciembre de 2023, <https://www.hrw.org/news/2023/12/21/eus-migration-pact-disaster-migrants-and-asylum-seekers>.

Human Rights Watch (2023b), "Carta de Human Rights Watch al Gobierno francés sobre la definición de violación en la directiva de la UE sobre la violencia contra las mujeres", 22 de noviembre de 2023, <https://www.hrw.org/news/2023/11/22/human-rights-watch-letter-french-government-definition-rape-eu-directive-violence>.

Hung, A., Yoong, J. y Brown, E. (2012), "Empowering women through financial

awareness and education', *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, nº 14, OECD Publishing, París, https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/empowering-women-through-financial-awareness-and-education_5k9d5v6kh56g-es.

ILGA-Europa (s.f.), "Igualdad para todos", <https://www.ilga-europe.org/campaign/igualdad-para-todos/>.

ILGA-Europa (2019a), 'Rainbow Europe map and index 2019', 13 de mayo de 2019, <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2019/>.

ILGA-Europa (2019b), *ILGA-Europe's Strategic Framework - 2019-2023*, Bruselas, <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2022/04/ILGA-Europe-Strategic-Plan-2019-2023.pdf>.

ILGA-Europa (2022), "Ahora mismo, sólo tres países europeos reconocen las identidades no binarias, pero otros están avanzando", 14 de julio de 2022, <https://www.ilga-europe.org/blog/right-now-just-three-european-countries-recognise-non-binary-identities-but-others-are-pushing-forward/>.

ILGA-Europa (2023a), *2023 annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia*, Bruselas, <https://ilga-europe.org/report/annual-review-2023/>.

ILGA-Europa (2023b), 'Intersections: The LGBTI II Survey - Trans and non-binary analysis', 26 de julio de 2023, <https://www.ilga-europe.org/report/intersections-trans-non-binary-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/>.

ILGA-Europa (2024a), "Rainbow map", <https://rainbowmap.ilga-europe.org/categories/equality-non-discrimination/>.

ILGA-Europa (2024b), "¿Qué países europeos podrían empezar pronto a reconocer a las personas no binarias?", 14 de julio de 2024, <https://www.ilga-europe.org/blog/qué-países-europeos-pronto-empezarán-a-reconocer-a-personas-no-binarias/>.

OIT (2017), *Los pueblos indígenas y el cambio climático. De víctimas a agentes de cambio a través del trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, Subdivisión de Género, Igualdad y Diversidad, Ginebra, <https://www.ilo.org/publications/.pueblos-indigenas-y-victimas-del-cambio-climatico-agentes-del-cambio-decente>.

OIT (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, <https://www.ilo.org/publications/major-publications/cuidado-trabajo-y-cuidado-trabajos-futuros-decentes>.

OIT (2021a), *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families. A guide for policymakers and practitioners*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, <https://www.ilo.org/publications/.ampliacion-de-la-proteccion-social-trabajadores-inmigrantes-refugiados-y-sus-familias>.

OIT (2021b), *ILO Global Estimates on International Migrant Workers - Results and methodology*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf.

Immonen, K., Lehtilä, S., Mitchell, A. y Dykstra, U. (2019), *Report on the mistreatment and violence against women during reproductive health care and childbirth in Finland - A response to the call for submissions by the OHCHR-UN, ACNUDH*, Ginebra, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/SR/ReproductiveHealthCare/Aktiivinen_Synnytys_Ry_Finland.pdf.

IndustriALL Global Union (2021), *Plan de Acción 2021-2023*, Ginebra, https://admin.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Action_Plan/2021-2025/FINAL/action_plan_2021-2025_english.pdf.

Innovations for Poverty Action (2017), *Women's Economic Empowerment through Financial Inclusion. A review of existing evidence and remaining knowledge gaps*, Nueva York, <https://poverty-action.org/sites/default/files/publications/Womens-Economic-Empowerment-Through-Financial-Inclusion-Web.pdf#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fpoverty>.

Instituto de Administración Pública (2021), "Acerca del proyecto", <https://www.ipa.government.bg/en/proyecto-apoyo-a-victimas-violencia-domestica-programa-creacion-de-capacidades-y-concienciacion>.

Federación Internacional de Periodistas (2020), 'COVID-19 has increased gender inequalities in the media, IFJ survey finds', 23 de julio de 2020, <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/covid-19-has-increased-gender-inequalities-in-the-media-ifj-survey-finds>.

Federación Internacional de Periodistas (2022), "Reescribiendo la historia: New project to improve gender portrayal in politics", 14 de diciembre de 2022, <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/ethics/article/reescribiendo-la-historia-un-nuevo-proyecto-para-mejorar-la-representacion-de-genero-en-la-politica>.

Ipas (2023), *Falsas pretensiones: The anti-comprehensive sexuality education agenda weaponizing human rights*, Chapel Hill, Carolina del Norte, <https://www.ipas.org/wp-content/uploads/2023/03/False-Pretenses-The-Anti-Comprehensive-Sexuality-Education-Agenda-Weaponizing-Human-Rights-OPPCSEE23b.pdf>.

UIP y PACE (2018), *Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres en los parlamentos de Europa*, Ginebra, https://doi.org/10.1163/2210-7975_HRD-1021-20180012.

IRENA (Agencia Internacional de Energías Renovables) (2019), *Energías renovables: Una perspectiva de género*, Abu Dabi, <https://www.irena.org/Publications/2019/Jan/Energias-renovables-perspectiva-de-genero>.

Irish Statute Book (2021), Gender Pay Gap Information Act 2021, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2021/act/20/enacted/en/print.html>.

- Ministro de Sanidad italiano (2022), *Relazione Ministro Salute attuazione Legge 194/78 tutela sociale maternità e interruzione volontaria di gravidanza - Dati definitivi 2020* [Informe del Ministro de Sanidad sobre la aplicación de la Ley 194/78 de protección social de la maternidad e interrupción voluntaria del embarazo - Datos definitivos 2020], https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=3236.
- Jaafar, H., Ismail, S. Y. y Azzeri, A. (2023), 'Period poverty: A neglected public health issue', *Korean Journal of Family Medicine*, Vol. 44, No 4, pp. 183-188.
- Jagolinzer, A. D. (2024), 'Market and regulatory implications of social identity cohorts: A discussion of crypto influencers', *Review of Accounting Studies*, Vol. 29, pp. 2298-2317, <https://doi.org/10.1007/s11142-024-09837-5>.
- Johnson, M., Skjerdingsstad, N., Ebrahimi, O., Hoffart, A. y Johnson, S. (2021), 'Parenting in a pandemic: Parental stress, anxiety and depression among parents during the government-initiated physical distancing measures following the first wave of COVID-19', *Stress and Health*, Vol. 38, No 4, pp. 637-652, <https://doi.org/10.1002/smi.3120>.
- Johnson, L., Chen, Y., Stylianou, A. y Arnold, A. (2022), 'Examining the impact of economic abuse on survivors of intimate partner violence: A scoping review', *BMC Public Health*, Vol. 22, 1014, <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13297-4>.
- Comité Conjunto sobre Igualdad de Género, Cámaras del Oireachtas (2022), *Unfinished Democracy: Achieving gender equality*, Dublín, https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/committee/dail/33/joint_committee_on_gender_equality/reports/2022/2022-12-15_final-report-on_unfinished-democracy-achieving-gender-equality_en.pdf.
- Jørgensen, R. F. y Zuleta, L. (2020), 'Private governance of freedom of expression on social media platforms: EU content regulation through the lens of human rights standards', *Nordicom Review*, Vol. 41, Issue 1, pp. 51-67, <https://doi.org/10.2478/nor-2020-0003>.
- Kálmán, A. (2022), 'Europe strains under rising prices as renters bear brunt of housing crisis', *Investigate Europe*, 8 de diciembre de 2022, <https://www.investigate-europe.eu/posts/precios-y-alquileres-de-la-vivienda-en-europa>.
- Kantola, J. y Lombardo, E. (2021), 'Strategies of right populists in opposing gender equality in a polarized European Parliament', *International Political Science Review*, Vol. 42, Issue 5, pp. 565-579, <https://doi.org/10.1177/0192512120963953>.
- Karsay, D. (2021), *Trans and Poverty: Poverty and economic insecurity in trans communities in the EU*, TGEU, Berlín, <https://search.issuelab.org/resource/trans-poverty-poverty-and-economic-insecurity-in-trans-communities-in-the-eu>.
- Kazar, J., Klingova, K. y Strauszova, K. (2023), 'Gender-based hate in the Slovak pre-election period', *Globsec*, 5 de octubre de 2023, <https://www.globsec.org/what-we-do/publications/odio-eslovaco-pre-electoral>.
- Khaligh, H. S., Ahrabare A. y Zobnina, A. (2022), *Undocumented Migrant Women in Europe: A neglected chapter in fundamental rights protection*, European Network of Migrant Women (ENOMW), Bruselas, <https://usercontent.one/wp/www.migrantwomennetwork.org/wp-content/uploads/TRF-ENOMW-Acces-to-Rights-JUN-2022.pdf?media=1705347985>.
- Klatzer, E. y Rinaldi, A. (2020), '*#nextGenerationEU* Leaves Women Behind - Gender impact assessment of the European Commission proposals for the EU recovery plan', The Greens/EFA Group, Bruselas, https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment-NextGenerationEU_Klatzer_Rinaldi_2020.pdf.
- Klimova Chaloupkova, J. (2023), 'Solo living in the process of transitioning to adulthood in Europe: The role of socioeconomic background',

Demographic Research, Vol. 48, pp. 43-88, <https://doi.org/10.4054/DemRes.2023.48.3>.

Kluge, H. y Azzopardi-Muscat, N. (2023), "The health workforce crisis in Europe is also a gender equality crisis", *BMJ*, Vol. 380, 554, <https://doi.org/10.1136/bmj.p554>.

Koistinen, M., McClain-Nhlapo, C., Arango, D. y Gandini, C. (2019), 'Five facts to know about violence against women and girls with disabilities', World Bank Blogs, 5 de diciembre de 2019, <https://blogs.worldbank.org/en/sustainablecities/cinco-hechos-sabidos-sobre-la-violencia-contras-mujeres-y-niñas-discapacitadas>.

Kováts, E. (2017), "The emergence of powerful anti-gender movements in Europe and the crisis of liberal democracy", en: Köttig, M., Bitzan, R. y Petö, A. (eds.), *Gender and Far Right Politics in Europe*, Springer International Publishing, Cham, Suiza, pp. 175-189, https://doi.org/10.1007/978-3-319-43533-6_12.

Kube, D., Weidlich, J., Kreijns, K. y Drachsler, H. (2024), 'Addressing gender in STEM classrooms: The impact of gender bias on women scientists' experiences in higher education careers in Germany', *Education and Information Technologies*, Vol. 29, pp. 20135-20162, <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12669-0>

Kuhlmann, E., Brînzac, M., Czabynowska, K., Falkenbach, M., Ungureanu, M. I. et al. (2023), 'Violence against healthcare workers is a political problem and a public health issue: A call to action', *European Journal of Public Health*, Vol. 33, Issue 1, pp. 4-5, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac180>.

Künstlersozialkasse - The Artists' Social Security Fund (2023), *The Artists' Social Security Insurance Levy - A brief summary*, Wilhelmshaven, Alemania, https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_Unternehmer_Verwerter/Informationsschriften/Info_26_-_Kurzinformation_zur_K%C3%BCnstlersozialabgabe_englische_Version.pdf.

Kuran, C. H. A., Morsut, C., Kruke, B. I., Krüger, M., Segnestam, L. et al. (2020), "Vulnerability and vulnerable groups from an intersectionality perspective", *International Journal of Disaster Risk Reduction*, Vol. 50, 101826, <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101826>.

Lambrecht, A. y Tucker, C. E. (2016), "¿Sesgo algorítmico? An empirical study into apparent gender-based discrimination in the display of STEM career ads", SSRN, 15 de octubre de 2016, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2852260>.

Lang, S. (2021), "Civil society", en: Abels, G., Krizsán, A., MacRae, H. y van der Vleuten, A. (eds.), *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, Routledge, Londres, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351049955-21/civil-society-sabine-lang>.

Lauritzen, A. D., Rodríguez-Ruiz, A., von Euler-Chelpin, M. C., Lynge, E., Vejborg, I. et al. (2022), 'An artificial intelligence-based mammography screening protocol for breast cancer: Outcome and radiologist workload', *Radiology*, Vol. 304, pp. 41-49, <https://doi.org/10.1148/radiol.210948>.

Biblioteca Jurídica del Congreso (2023), 'Latvia: Amendments to criminal law and criminal procedure law strengthen punishment for domestic violence and support for victims', <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-08-30/latvia-amendments-to-criminal-law-and-criminal-procedure-law-strengthen-punishment-for-domestic-violence-and-support-for-victims/>.

Leach, O. K., Cottle, R. M., Fisher, K. G., Wolf, S. T. y Kenney, W. L. (2024), 'Sex differences in heat stress vulnerability among middle-aged and older adults (PSU HEAT Project)', *American Journal of Physiology -Regulatory, Integrative and Comparative Physiology*, Vol. 327, número 3, pp. R320-R327, <https://doi.org/10.1152/ajpregu.00114.2024>.

Ledingham, E., Wright, G. W. y Mitra, M. (2022), "Sexual violence against women with disabilities: Experiences with force and lifetime

risk", *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 62, n.º 6, pp. 895-902, <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2021.12.015>.

Leleu, Y. H., Alofs, E., Harmel, C. y Peters, M. (2024). La transmission génrée du capital familial. Etude juridique et empirique pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. https://pubdoc.ulg.ac.be/files/20241114094633_1_5049b03170e92b26c4d940327.pdf.

León, M. y Cerillo, I. (2023), "Inclusiveness and flexibility of care policies", *rEUsilience Working Paper Series*, n.º 4, <https://reusilience.eu/wp-content/uploads/2023/12/Inclusiveness-and-Flexibility-of-Care-Policies-website.pdf>.

Leonidas, C. y dos Santos, M. A. (2020), 'Eating disorders and female sexuality: Current evidence-base and future implications', *Psico- USF*, Vol. 25, pp. 101-113, <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250109>.

Leskošek, V. (2022), "La historia de la lucha por el derecho al aborto", en: Kralj, A., Renner, T., Leskošek, V., Mencin, M., Ule, M. et al. (eds.), *Abortion and Reproductive Rights in Slovenia: A case of resistance*, Routledge, Londres, pp. 15-34, <https://doi.org/10.4324/9781003434139-2>.

Levy, R. y Mattsson, M. (2023), "The effects of social movements: Evidence from #MeToo", SSRN, 27 de abril de 2023, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3496903>.

Lewandowski, P., Lipowska, K. y Magda, I. (2021), "The gender dimension of occupational exposure to contagion in Europe", *Feminist Economics*, Vol. 27, pp. 48-65, <https://www.iza.org/publications/dp/13336/la-dimensión-de-género-de-la-profesional-exposición-al-contagio-en-europa>.

LinkedIn (2019), *AI Talent in the European Labour Market*, <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/AI-Talent-in-the-European-Labour-Market.pdf>.

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbart, A. y Tanwar, J. (2022), *Gender-based Violence and Its Consequences in European Academia. First results from the UniSAFE survey*, UniSAFE, https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf.

Logan, T. y Walker, R. (2021), "The impact of stalking-related fear and gender on personal safety outcomes", *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 36, Issue 13-14, NP7465-NP7487, <https://doi.org/10.1177/0886260519829280>.

Lomba, N., Navarra, C. y Fernandes, M. (2021), *Combating Gender-based Violence: Cyber violence - European added value assessment*, Servicio de Investigación del Parlamento Europeo, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU\(2021\)662621_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU(2021)662621_EN.pdf).

Lombardo, E., Kantola, J. y Rubio-Marin, R. (2021), "De-democratization and opposition to gender equality politics in Europe", *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 28, n.º 3, pp. 521-531, <https://doi.org/10.1093/sp/jxab030>.

Loneragan, K., Gabrielli, P. y Sansavini, G. (2022), *Energy justice analysis of the European Commission repowerEU plan*, ETH Zurich, <https://doi.org/10.3929/ETHZ-B-000551952>.

Lu, A., LeBlanc, A. J. y Frost, D. M. (2019), "Masculinity and minority stress among men in same-sex relationships", *Society and Mental Health*, Vol. 9, Issue 2, pp. 259-275, <https://doi.org/10.1177/2156869318773425>.

Lütz, F. (2022), "Igualdad de género e inteligencia artificial en Europa. Addressing direct and indirect impacts of algorithms on gender-based discrimination", *ERA Forum*, Vol. 23, pp. 33-52, <https://doi.org/10.1007/s12027-022-00709-6>.

Lyons, E., Mesghina, A. y Richland, L. E. (2022), "Complicated gender gaps in mathematics achievement: Elevated stakes during performance as one explanation", *Mind, Brain, and Education*, Vol. 16, Issue 1, pp. 36-47, <https://doi.org/10.1111/mbe.12312>.

- MacGregor, S., Arora-Jonsson, S., Cohen, M. y Morrissey, J. (2022), *Caring in a Changing Climate: Centering care work in climate action*, Oxfam, Boston, Massachusetts, https://webassets.oxfamamerica.org/media/documents/2022_02_OXF_Caring_in_a_Changing_Climate_FINAL.pdf.
- Madara Marasinghe, K. (2016), 'Assistive technologies in reducing caregiver burden among informal caregivers of older adults: A systematic review', *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, Vol. 11, Issue 5, pp. 353-360, <https://doi.org/10.3109/17483107.2015.1087061>.
- Marinoni, C., Zanetti, M. A. y Caravita, S. C. S. (2023), 'Sex differences in cyberbullying behavior and victimization and perceived parental control before and during the COVID-19 pandemic', *Social Sciences & Humanities Open*, Vol. 8, Issue 1, 100731, <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100731>.
- Martínez-Alcalá, C. I., Pliego-Pastrana, P., Rosales-Lagarde, A., López-Noguerola, J. y Molina-Trinidad, E. M. (2016), 'Tecnologías de la información y la comunicación en el cuidado de personas mayores: Systematic review of applications aimed at patients with dementia and caregivers', *JMIR Rehabilitation and Assistive Technologies*, Vol. 3, No 1, <https://doi.org/10.2196/rehab.5226>.
- Masciandaro, D., Profeta, P. y Romelli, D. (2020), *Do Women Matter in Monetary Policy Boards?*, BAFI Carefin Centre Research Paper No 2020-148, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3703641>.
- Mathys, Q. (2019), 'De la escuela al trabajo. An analysis of youth labour market transitions', *Spotlight on Work Statistics*, n.º 9, OIT, Ginebra, <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/From-school-to-work-an-analysis/995321134902676>.
- Mawby, B. y Applebaum, A. (2020), 'Addressing future fragility: Women, climate change and migration', en: Basu, S., Kirby, P. y Shepherd, L. (eds.), *New Directions in Women, Peace and Security*, Bristol University Press, Bristol, pp. 207-222, <https://doi.org/10.51952/9781529207774.ch013>.
- Mayock, P. y Sheridan, S. (2020), 'Women negotiating power and control as they "journey" through homelessness: A feminist poststructuralist perspective', *European Journal of Homelessness*, Vol. 14, nº 2, https://www.feantsaresearch.org/public/user/Observatory/2020/EJH_142_Final_version/EJH_14-2_WEB.pdf#page=17.
- McEwen, H. y Narayanaswamy, L. (2023), *The International Anti-Gender Movement - Understanding the rise of anti-gender discourses in the context of development, human rights and social protection*, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), Ginebra, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/cfi-subm/2308/subm-colonialism-sexual-orientation-un-ios-unrisd-input-2.pdf>.
- McGee, J. A., Greiner, P. T., Christensen, M., Ergas, C. y Clement, M. T. (2020), 'Gender inequality, reproductive justice and decoupling economic growth and emissions: A panel analysis of the moderating association of gender equality on the relationship between economic growth and CO₂ emissions', *Environmental Sociology*, Vol. 6, Issue 3, pp. 254-267, <https://doi.org/10.1080/23251042.2020.1736364>.
- McNeil, A., Hicks, L., Yalcinoz-Ucan, B. y Browne, D. T. (2023), 'Prevalence and correlates of intimate partner violence during COVID-19. A rapid review: A rapid review', *Journal of Family Violence*, Vol. 38, pp. 241-261, <https://doi.org/10.1007/s10896-022-00386-6>.
- Medrano-Gil, A. M., de los Ríos Pérez, S., Fico, G., Montalvá Colomer, J. B., Sánchez, G. C. et al. (2018), 'Definición de soluciones tecnológicas basadas en los paradigmas del internet de las cosas y las ciudades inteligentes para un envejecimiento activo y saludable a través de la cocreación', *Wireless Communications and Mobile Computing*, <https://doi.org/10.1155/2018/1949835>.
- Meeussen, L., Van Laar, C. y Van Grootel, S. (2019), 'Cómo fomentar el compromiso masculino en la

funciones y ocupaciones comunales tradicionalmente femeninas: Insights from research on gender norms and precarious manhood', *Social Issues and Policy Review*, Vol. 14, Issue 1, pp. 297-328, <https://doi.org/10.1111/sipr.12060>.

Mena-Tudela, D., Iglesias-Casás, S., González- Chordá, V. M., Cervera-Gasch, Á., Andreu-Pejó, L. et al. (2020), 'Violencia obstétrica en España. (parte I): Women's perception and interterritorial differences', *Revista Internacional de Investigación Medioambiental y Salud Pública*, Vol. 17, nº 21, 7726, <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7726>.

MenEngage Alliance (2018), *Briefing Note: Engaging men and boys and transforming masculinities for the realization of CEDAW's mandates*, Washington DC, <https://menengage.org/wp-content/uploads/2024/09/Policy-Brief- CEDAW-FINAL.pdf>.

Mental Health Foundation (2021), 'Loneliness in young people: Research briefing', <https://www.mentalhealth.org.uk/our-work/public-engagement/unlock-loneliness/soledad-juventud-información-investigación>.

Meriküll, J., Kukk, M. y Rõhm, T. (2021), 'What explains the gender gap in wealth? Evidence from administrative data', *Review of Economics of the Household*, Vol. 19, pp. 501-547, <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09522-x>

Meurens, N., D'Souza, H., Mohamed, S., Chowdhury, N. y Charitakis, S. (2020), *Tackling violence against women and domestic violence in Europe*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658648/IPOL_STU\(2020\)658648_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658648/IPOL_STU(2020)658648_EN.pdf).

Michielsen, K. e Ivanova, O. (2022), *Comprehensive Sexuality Education: Why is it important?*, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2022\)719998](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2022)719998).

Ministarstvo pravosuđa, uprave i digitalne transformacije (2024), 'Ministar Malenica: Korjenite promjene za zaštitu žena od nasilja, suzbijanje nasilja i zločina iz mržnje', <https://mpudt.gov.hr/vijesti/ministar-malenica-korjenite-promjene-za-zastitu-zena-od-nasilja-suzbijanje-nasilja-i-zlocina-iz-mrznje/27895>.

Ministerio de Igualdad, Gobierno de España (2021), *España será el primer país de Europa en contabilizar oficialmente todos los feminicidios*, https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2021/201221-feminicidios_contabilizacion.aspx.

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2023), 'Emprendimiento verde de las mujeres y emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural', Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, <https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-genero/emprendimiento-mujeres-verde-rural-2023.html>.

Ministerio de Igualdad, Investigación e Innovación y Ministerio de Justicia y Gobernación (2022), 'Declaración del Ministerio de Igualdad, Investigación e Innovación y del Ministerio de Justicia y Gobernación - El Consejo de Ministros aprueba importantes modificaciones del Código Penal en materia de feminicidio', [STQARRIJA MILL-MINISTERU GHALL- UGWALJANZA, IR-RIČERKA U L-INNOVAZZJONI U L-MINISTERU GHALL-ĠUSTIZZJA U GOVERNANZA
Il-Kabinett tal-Ministri japprova emendi importanti fil-Kodiċi Kriminali dwar il-femiċidju], 3 de febrero de 2022, <https://www.gov.mt/en/Government/DOI/Press%20Releases/Pages/2022/02/03/pr220149.aspx>.

Ministerio de Sanidad de Polonia (2023a), "Rozszerzamyrozszerzamy-dostep-do-bezplatnej-dostep do bezpłatnej mammografii i cytologiiimammografii-i-cytologii", 31 de octubre de 2023, <https://www.gov.pl/web/zdrowie/>.

- Ministerio de Sanidad de Polonia (2023b), "Szczepienie, które chroni przed rakiem", <https://pacjent.gov.pl/aktualnosc/szczepienie-ktore-chroni-przed-rakiem>.
- Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de la República de Lituania (2021), *Informe interinstitucional sobre la aplicación del programa nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2015-2021 en 2021*, [Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programos įgyvendinimo 2021 metais tarpinstitucinė ataskaita], <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/2021%20m%20MVLG%20VP%20igyvandinimo%20ataskaita.pdf>.
- Mitchell, G., Murphy, E., Bojarczuk, S. y Cohen, S. (2023), *Is an EU-wide approach to the mental health crisis necessary?*, TASC, Dublín, y Fundación de Estudios Progresistas Europeos, Bruselas, <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2023/03/PS-Is-an-EU-wide-approach-to-the-mental-health-crisis-necessary.pdf>.
- Müller, M., Couster, C. y Diehl, A. (2024), *Why Women's Financial Inclusion Matters*, Deutsche Bank Chief Investment Office, Fráncfort del Meno, <https://www.deutschewealth.com/content/dam/deutschewealth/insights/investing-insights/investing-themes/2024/international-womens-day/CIO-Special-Why-womens-financial-inclusion-matters.pdf>.
- Napp, C. y Breda, T. (2022), 'The stereotype that girls lack talent: A worldwide investigation', *Science Advances*, Vol. 8, Número 10, eabm3689, <https://doi.org/10.1126/sciadv.abm3689>.
- Närvi, J. y Salmi, M. (2019), '¿Bastante estorbo? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave', *Community, Work & Family*, Vol. 22, Issue 1, pp. 23–42, <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1487828>.
- Instituto Nacional Demócrata (2021), *Violence against Women in Politics in Southeastern Europe*, <https://www.ndi.org/our-stories/ending-violence-against-women-politics-southeastern-europe>.
- Nenning, L. (2022), *The gender dimensions of the climate crisis and the European Green Deal*, Unión Europea de Servicios Públicos (FSERP), Bruselas, <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Paper%20Climate%20Gender%20European%20Green%20Deal.pdf>.
- NGO Working Group on Women, Peace and Security (2022), *Gender Analysis of the Situation in Ukraine*, Nueva York, <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2022/04/report/gender-analysis-of-the-situation-in-ukraine/Gender-Analysis-of-the-Situation-in-Ukraine-April-2022.pdf>.
- Nguyen, A. y Mateescu, A. (2019), 'Explicador: La gestión algorítmica en el lugar de trabajo', Data & Society, 6 de febrero de 2019, <https://datasociety.net/library/explainer-algorithmic-management-in-the-workplace/>.
- Consejo Nórdico de Ministros y NIKK (Información Nórdica sobre Género) (2018), *One Year After Me Too - Initiatives and action in the Nordic and Baltic countries*, NIKK, Gotemburgo, <https://nikk.no/wp-content/uploads/2022/05/2018->.
- Novitzky, P., Janssen, J. y Kokkeler, B. (2023), "A systematic review of ethical challenges and opportunities of addressing domestic violence with AI-technologies and online tools", *Heliyon*, Vol. 9, Issue 6, e17140, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17140>.
- Núñez-Peiró, M., Sánchez, C. S.-G., Sanz- Fernández, A., Gayoso-Heredia, M., López- Bueno, J. A. et al. (2021), 'Exposición y vulnerabilidad hacia la pobreza energética estival en la ciudad de Madrid: Una perspectiva de género', en: Bisello, A., Vettorato, D., Haarstad, H. y Borsboom-van Beurden, J. (eds.), *Smart and Sustainable Planning for Cities and Regions*, Springer International Publishing, Cham, Suiza, pp. 481-495, https://doi.org/10.1007/978-3-030-57332-4_34.
- Ny, S., Edquist, P., Dumpis, U., Gröndahl-Yli- Hannuksela, K., Hermes, J. et al. (2019), 'Resistencia antimicrobiana de aislados de *Escherichia coli* procedentes de infecciones ambulatorias del tracto urinario'.

in women in six European countries including Russia", *Journal of Global Antimicrobial Resistance*, vol. 17, pp. 35-34, <https://doi.org/10.1016/j.jgar.2018.11.004>.

OEA, CIM y Mesecvi (2022), *Violencia de género contra niñas y mujeres con discapacidad*, <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/General-Recommendation-Violence-Disabilities.pdf>.

O'Donnell, C. A. (2018), "Health care access for migrants in Europe", *Oxford Research Encyclopedia of Global Public Health*, Oxford University Press, Oxford, <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190632366.013.6>.

O'Dwyer, M. (2022), "Género y crisis en la gobernanza económica europea: Is this time different?", *JCMS: Journal of Common Market Studies*, Vol. 60, Issue 1, pp. 152-169, <https://doi.org/10.1111/jcms.13273>

OCDE (2016), *OECD DAC Gender Equality Policy Marker Handbook*, <https://web.archive.oecd.org/2018-02-20/423852-Handbook-OECD-DAC-Gender-Equality-Policy-Marker.pdf>.

OCDE (2022), "Women's leadership in environmental action", Documento de trabajo sobre medio ambiente nº 193, [https://one.oecd.org/document/ENV/WKP\(2022\)5/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ENV/WKP(2022)5/en/pdf).

OCDE (2023a), *Government at a Glance 2023, sección "Gender equality in the judiciary"*, pp. 186-187, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/3d5c5d31-es>.

OCDE (2023b), *Resultados PISA 2022 (Volumen I) - El estado del aprendizaje y la equidad en la educación*, Ediciones OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/53f23881-es>.

OCDE (2023c), *Shaping Digital Education - Enabling factors for quality, equity and efficiency*, OCDE Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/bac4dc9f-es>.

OCDE (2023d), 'Women as a share of all 16-24 year-olds who can program', <https://goingdigital.oecd.org/en/indicator/54>

OCDE y Unión Europea (2022), *Health at a Glance: Europe 2022 - State of health in the EU cycle*, OCDE Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/507433b0-es>.

OCDE y Comisión Europea (2023), *The Missing Entrepreneurs 2023: Policies for inclusive entrepreneurship and self-employment*, OCDE Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/230efc78-es>.

Off, G., Charron, N. y Alexander, A. (2022), 'Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe', *Frontiers in Political Science*, Vol. 4, <https://doi.org/10.3389/fpos.2022.909811>.

Oficina del Gobierno de la República Checa (2021), *Strategy for Roma equality, inclusion and participation (strategy for Roma integration) 2021-2030*, Praga, <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Strategy-for-Roma-Equality--Inclusion-and-Participation-Strategy-for-Roma-Integration-2021-2030.pdf>.

Ogawa R. (2024), Migrant workers in the care sector. En G. Meardi (Ed.), *Research Handbook on Migration and Employment* (pp. 168-181). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839107245.00019>.

ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos) (2024), "Cross-border and transnational female genital mutilation - Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (A/HRC/56/29), 18 de abril de 2024, <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc5629-cross-border-and-transnational-female-genital-mutilation-report>.

O'Kelly, A. C., Michos, E. D., Shufelt, C. L., Vermunt, J. V., Minissian, M. B. et al. (2022), "Pregnancy and reproductive risk factors for cardiovascular disease in women", *Circulation Research*, Vol. 130, nº 4, <https://doi.org/10.1161/CIRCRESAHA.121.319895>.

Open Society (2022), *Restrictions on Muslim women's dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom - Current law, recent legal developments and the state of play*, Nueva York, <https://www.justiceinitiative.org/publications/restrictions-on-muslim-women-s-dress-in-the-27-eu-member-states-and-the-united-kingdom>.

OrielSquare (2023), *AI for Teachers: Demystifying AI in schools*, Oxford, https://www.orielsquare.co.uk/wp-content/uploads/2023/07/Education-Intelligence_teacher-event_delegate-pack.pdf.

Ortiz, E., Allen, J., Nagel, R. U. y Smith, J. M. (2023), *Exploring the Links between Women's Status and Democracy*, Georgetown Institute for Women, Peace and Security, Washington DC, <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/03/Exploring-the-Links-between-Womens-Status-and-Democracy.pdf>.

OSCE (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa) (2021), *Applying gender-sensitive approaches in combating trafficking in human beings*, Viena, https://www.osce.org/files/f/documents/7/4/486700_1.pdf.

OSCE (2022), *Policy Brief - The linkages between violent misogyny and violent extremism and radicalization that lead to terrorism*, Viena, <https://www.osce.org/files/f/documents/d/c/525297.pdf>.

Ovoitalia (s.f.), "Osservatorio sulla Violenza Ostetrica Italia (OVOItalia)", <https://ovoitalia.wordpress.com/indagine-doxa-ovoitalia/>.

Paccagnella, O. y Pongiglione, B. (2022), "Depression deterioration of older adults during the first wave of the COVID-19 outbreak in Europe", *Social Science & Medicine*, Vol. 299, 114828, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114828>.

Panteia y Culture Action Europe (2024), *Creative Pulse: A survey on the status and working conditions of artists and CCS sector professionals in Europe*, Zoetermeer, Países Bajos, <https://panteia.com/files/>

[creative-pulse-survey-on-the-status-and-working-conditions-of-artists-and-ccs-professionals-002-pdf/](https://www.creative-pulse.eu/creative-pulse-survey-on-the-status-and-working-conditions-of-artists-and-ccs-professionals-002-pdf/).

Papadimitriou, E., Casabianca, E. y Cabeza, M. B. (2023), *Pobreza energética y género en la UE: The missing debate*, Comisión Europea: Centro Común de Investigación, Bruselas, JRC132612, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC132612>.

Park, C.-W., Seo, S. W., Kang, N., Ko, B., Wook Choi, B. et al. (2020), 'Artificial intelligence in health care: Current applications and issues', *Journal of Korean Medical Science*, Vol. 35, No 42, e379, <https://doi.org/10.3346/jkms.2020.35.e379>.

Park, K., Ging, D., Murphy, S. y McGrath, C. (2023), *The impact of the use of social media on women and girls*, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/743341/IPOL_STU\(2023\)743341_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/743341/IPOL_STU(2023)743341_EN.pdf).

Pathak, N., Dhairyawan, R. y Tariq, S. (2019), 'The experience of intimate partner violence among older women: A narrative review', *Maturitas*, Vol. 121, pp. 63-75, <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2018.12.011>.

Pease, B. (2019), 'Recreando la relación de los hombres con la naturaleza: Hacia un ecologismo profeminista', *Hombres y masculinidades*, Vol. 22, Issue 1, pp. 113-123, <https://doi.org/10.1177/1097184X18805566>.

Peña, M., Olmedo-Torre, N., Alcaraz, O., Chavez-Dominguez, J. A., López, J. et al. (2022), 'Impact of the pandemic on the teaching and research staff at a technological university in Spain: Deepening the gender gap', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19, No 11, 6417, <https://doi.org/10.3390/ijerph19116417>.

Perkins, P. E. (2018), "Justicia climática, género e interseccionalidad", en: Jafry, T. (ed.), *Routledge Handbook of Climate Justice*, Routledge, Londres, 10 pp., <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315537689-26/>

[justicia climática-interseccionalidad de género-patricia-perkins](#).

Persson, A. y Sundevall, F. (2019), 'Conscripting women: Gender, soldiering and military service in Sweden 1965-2018', *Women's History Review*, Vol. 28, Issue 7, pp. 1039–1056, <https://doi.org/10.1080/09612025.2019.1596542>.

Peseckyte, G. (2023), "EU countries divided over the inclusion of rape to violence against women directive", Euractiv, 13 de noviembre de 2023, <https://www.euractiv.com/section/health-consumers/news/eu-countries-divided-over-the-inclusion-of-rape-in-violence-against-women-directive/>.

Petrini, M., Cirulli, F., D'Amore, A., Masella, R., Venerosi, A. et al. (2019), "Health issues and informal caregiving in Europe and Italy", *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, Vol. 55, n.º 1, pp. 41-50, https://doi.org/10.4415/ANN_19_01_08.

Pettas, D., Arampatzi, A. y Dagkouli- Kyriakoglou, M. (2022), 'LGBTQ+ housing vulnerability in Greece: Intersectionality, coping strategies and, the role of solidarity networks', *Housing Studies*, pp. 1-19, <https://doi.org/10.1080/02673037.2022.2092600>.

Picum (2024), "Ukraine: 130+ civil society groups urge the EU to move beyond temporary protection", 14 de junio de 2024, <https://picum.org/blog/ukraine-130-civil-society-groups-urge-the-eu-to-move-beyond-temporary-protection/>.

Piispa, M. y Kiilakoski, T. (2022), "¿Hacia la justicia climática? Young climate activists in Finland on fairness and moderation", *Journal of Youth Studies*, Vol. 25, Issue 7, pp. 897-912, <https://doi.org/10.1080/13676261.2021.1923677>.

Pitchbook (2025), "European VC female founders dashboard", 2 de abril de 2025, <https://pitchbook.com/news/articles/el-tablero-de-mandos-de-las-mujeres-fundadoras-de-la-vc-europea>.

PPMI (2023), *Second independent external evaluation of the European Institute for Gender Equality (EIGE/2020/ADM/04) - Final evaluation report*, Vilnius, https://eige.europa.eu/sites/default/files/eige_2nd_external_evaluation_final_report.pdf.

Proctor, D. (2023), "The #tradwife persona and the rise of radicalized white domesticity", *Persona Studies*, Vol. 8, n.º 2, pp. 7-26, <https://doi.org/10.21153/psj2022vol8no2art1645>.

Prudhoe, K., Hillerby, G., Kyle, A. y Nguyen, P. (2024), *Voces militares sobre la perspectiva de género: A NATO anthology*, NATO IMS Office of the Gender Advisor, https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2024/6/pdf/20240614_NU_GENAD_Military-Voices-Anthol.pdf.

Psaila, E., Leigh, V., Verbari, M., Fiorentini, S., Dalla Pozza, V. et al. (2016), *Forced Marriage from a Gender Perspective*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556926/IPOL_STU\(2016\)556926_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556926/IPOL_STU(2016)556926_EN.pdf).

Qureshi, Z. (2023), "El aumento de la desigualdad: A major issue of our time", Brookings, 16 de mayo de 2023, <https://www.brookings.edu/articles/el-aumento-de-la-desigualdad-un-gran-problema-de-nuestro-tiempo/>.

Ravera, F., Martín-López, B., Pascual, U. y Drucker, A. (2016), 'The diversity of gendered adaptation strategies to climate change of Indian farmers: A feminist intersectional approach', *Ambio*, Vol. 45 (Suppl. 3), pp. 335-351, <https://doi.org/10.1007/s13280-016-0833-2>.

Ray, S., Morgan, P. y Thakur, V. (2022), *Digital Financial Inclusion and Literacy from a G20 Perspective*, Instituto del Banco Asiático de Desarrollo, Tokio, <https://doi.org/10.56506/UXOQ1249>.

Rebollo-Catalán, A. y Mayor-Buzón, V. (2020), "Adolescent bystanders witnessing cyber violence against women and girls: What they observe and how they respond", *Violence against Women*, Vol. 26, Issue 15-16,

pp. 2024-2040, <https://doi.org/10.1177/1077801219888025>.

République Française (2023), 'Déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH): Une entrée en vigueur au 1er octobre', 16 de mayo de 2023, <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16521>.

Rodgers, Y. (2023), 'La pobreza de tiempo: Conceptualization, gender differences and policy solutions', *Social Philosophy and Policy*, Vol. 40, Issue 1, pp. 79-102, <https://doi.org/10.1017/S0265052523000389>.

Roggeband, C. y Krizsán, A. (2021), "The selective closure of civic space", *Global Policy*, Vol. 12, Issue S5, pp. 23-33, <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12973>.

Rudolfsson, L., Dahlman-Wright, K., Löfgren, C., Toropova, A. y Björklund, C. (2022), *Survey on gender-based violence and sexual harassment in the Swedish higher education sector*, Karolinska Institutet, Royal Institute of Technology, Malmö University y Swedish Secretariat for Gender Research, Universidad de Gotemburgo, https://www.ing.pan.pl/files/intranet/user_upload/Gender-Based-Violencia-na-www.pdf.

Ryan, M. K. y Morgenroth, T. (2024), "Why we should stop trying to fix women: How context shapes and constrains women's career trajectories", *Annual Review of Psychology*, Vol. 75, pp. 555-572, <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032620-030938>.

Saadat, M., Keramat, A., Jahanfar, S., Nazari, A. M., Ranjbar, H. et al. (2023), 'Barriers and facilitators to accessing sexual and reproductive health services among transgender people: A meta-synthesis', *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, Vol. 54, Issue 1, pp. 40-51, <https://doi.org/10.1177/27551938231187863>.

Sales, A. y Guijarro, L. (2017), 'Mujeres sin hogar - La invisibilidad de la exclusión habitacional femenina', *Barcelona Societat - Revista de Análisis y Conocimiento Social*, septiembre 2017, <https://ajuntament.barcelona.cat/>

dretssocials/sites/default/files/revista-ingles/06-homeless_women_the_invisibility_of_female_housing_exclusion.pdf.

Samek Lodovici, M., Pesce, F., Loi, D., Ferrari, E., Charry Camargo, J. et al. (2023), *Developing gender mainstreaming indicators measuring the input from the FEMM Committee in EP's final position*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Bruselas, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2023\)744857](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2023)744857).

Samuels, L., Nakstad, B., Roos, N., Bonell, A., Chersich, M. et al. (2022), 'Physiological mechanisms of the impact of heat during pregnancy and the clinical implications: Review of the evidence from an expert group meeting', *International Journal of Biometeorology*, Vol. 66, pp. 1505-1513, <https://doi.org/10.1007/s00484-022-02301-6>.

Sanchís-Ramón, M.-J., La Parra-Casado, D., Gil-González, D., Estévez-García, J. F. y Vives-Cases, C. (2023), "Gender sensitivity in the national Roma integration strategies of Member States of the European Union", *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, Vol. 30, Issue 2, pp. 347-373, <https://doi.org/10.1093/sp/jxac009>.

Santana de Almeida, N. A. (2021), 'Menstrual poverty and human rights of people who menstruate: A question of equity and dignity in the European Union', SSRN, 1 de marzo de 2021, <https://doi.org/10.2139/ssrn.4744443>.

Santonico, F., Trombetta, T., Paradiso, M. N. y Rollè, L. (2023), 'Gender and media representations: A review of the literature on gender stereotypes, objectification and sexualization', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 20, Issue 10, 5770, <https://doi.org/10.3390/ijerph20105770>.

Sanz-Barbero, B., Linares, C., Vives-Cases, C., González, J. L., López-Ossorio, J. J. et al. (2018), "Heat wave and the risk of intimate partner violence", *Science of the Total Environment*, Vol. 644, pp. 413-419, <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2018.06.368>.

- Sauvaire, J. y Stella, N. (2022), 'Down-and-out in Paris: Being LGBTQ and homeless, a compulsory performance of gender and sexuality', *Gender, Place and Culture*, Vol. 31, Issue 10, pp. 1327-1342, <https://doi.org/10.1080/0966369X.2022.2128724>.
- Sawadogo, P., Sia, D., Onadja, Y., Beogo, I., Sangli, G. et al. (2023), 'Barriers and facilitators of access to sexual and reproductive health services among migrant, internally displaced, asylum seeking and refugee women: A scoping review', *PLOS One*, Vol. 18, No 9, e0291486, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291486>.
- Scatiggio, V. (2021), "Tackling the issue of bias in artificial intelligence to design AI-driven fair and inclusive service systems - How human biases are breaching into AI algorithms, with severe impacts on individuals and societies, and what designers can do to face this phenomenon and change for better", tesis de máster, Politecnico di Milano - School of Design, <https://www.politesi.polimi.it/retrieve/1e701f8c-e8b7-4d31-bd5d-d819783545f8/Master%20Thesis%20PSSD%20Vittoria%20Scatiggio.pdf>.
- Scheuble, S. y Oezmen, F. (2022), *Extremists' targeting of young women on social media and lessons for P/CVE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-03/ad_hoc_young_women_social_media_Lessons-p-cve_022022_en.pdf.
- Schiele, M. (2024), The Role of Gender in Asylum Migration to Europe: Analyzing Country-Level Factors of Gendered Selection of Asylum Seekers to Europe, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15562948.2023.2298515#abstract>.
- Schneider, L. (2020), "Definir la violación: ¿Enfoque basado en la coacción o en el consentimiento? Towards a definition of rape in wartime in international criminal law (ICL)", *International Journal of Humanities and Social Science Review*, Vol. 6, No 4, pp. 32-41, <https://doi.org/10.5167/uzh-196872>.
- Schnetzer, S., Hampel, K. y Hurrelmann, K. (2024), *Trendstudie - Jugend in Deutschland 2024: ¿Verantwortung für die Zukunft? Ja, aber*, Simon Schnetzer, Kempten, Alemania, <https://simon-schnetzer.com/trendstudie-jugend-in-deutschland-2024/>.
- Sidun, N. M. y Gibbons, J. L. (2023), 'Women, girls and climate change: Human rights, vulnerabilities and opportunities', *International Journal of Psychology*, Vol. 59, Issue 2, pp. 257-266, <https://doi.org/10.1002/ijop.12942>.
- Silva, P., Araújo, R., Lopes, F. y Ray, S. (2023), 'Nutrition and food literacy: Framing the challenges to health communication', *Nutrients*, Vol. 15, Issue 22, 4708, <https://doi.org/10.3390/nu15224708>.
- Siplane, A. (2017), *Las mujeres en las Fuerzas de Defensa de Estonia: Motivation, attitudes, experience and challenges*, Centro Internacional para la Defensa y la Seguridad, Tallin, https://icds.ee/wp-content/uploads/2018/05/ICDS_Report_Women_in_the_Estonian_Defence_Forces_Andres_Siplane_December_2017.PDF.
- Sitruk-Ware, R. y Wang, C. (2024), 'Contraceptive methods for men: An unmet need', *Gynecological and Reproductive Endocrinology and Metabolism*, Vol. 4, nº 2, pp. 92-96, <https://doi.org/10.53260/grem.234027>.
- Skelton, S. K. (2020), "Employees overwhelmingly hostile to workplace monitoring tech", *ComputerWeekly*, 5 de octubre de 2020, https://www.computerweekly.com/news/252490103/Los_empleados_son_abrumadoramente_hostiles_a_la_tecnología_de_supervisión_del_lugar_de_trabajo.
- Slupska, J. (2019), 'A salvo en casa: Hacia una crítica feminista de la ciberseguridad', *St. Anthony's International Review*, nº 15, SSRN, 5 de agosto de 2019, <https://ssrn.com/abstract=3429851>.
- Smith, K. R., Woodward, A., Campbell-Lendrum, D., Chadee, D. D. Honda, Y. et al. (2014), 'Human health: Impacts, adaptation and co-benefits', en: Field, C. B., Barros, V. R., Dokken, D. J., Mach, K. J., Mastrandrea, M. D. et al. (eds.), *Climate Change 2014: Impactos, adaptación y vulnerabilidad. Parte A: aspectos globales y sectoriales. Contribución del Grupo de Trabajo II a la quinta*

Informe de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático, Cambridge University Press, Cambridge y Nueva York, pp. 709-754, https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/WGIIAR5-Chap11_FINAL.pdf.

Smith, J. M., Olosky, L. y Grosman Fernández, J. (2021), *The Climate-Gender-Conflict Nexus: Amplifying women's contributions at the grassroots*, Georgetown Institute for Women, Peace and Security, Washington DC, <https://giwps.georgetown.edu/resource/the-climate-gender-conflict-nexus/>.

Stewart, R., Wright, B., Smith, L., Roberts, S. y Russell, N. (2021), 'Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to change attitudes and behaviour', *Heliyon*, Vol. 7, Issue 4, e06660, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06660>.

Strand, S., Persson, A. y Sundevall, F. (2022), 'Solving "the uniform issue": Gender and professional identity in the Swedish military', *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 12, nº 4, <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/131970>.

Subramaniapillai, S., Galea, L. A. M., Einstein, G. y de Lange, A.-M. G. (2024), 'Sex and gender in health research: Intersectionality matters', *Frontiers in Neuroendocrinology*, Vol. 72, 101104, <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2023.101104>.

Fuerzas Armadas Suecas (2020), "Crece el número de mujeres en el servicio militar", 21 de octubre de 2020, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2020/10/aumento-del-numero-de-mujeres-en-el-servicio-militar/>.

Fuerzas Armadas Suecas (2024), "Personalsiffrorpersonalsiffror/", <https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/om-var-organisation/>.

Universidad Sueca de Defensa (2023), "Multiple layers of resistance explain the Swedish Armed Forces' slow gender equality efforts", 20 de octubre de 2023, <https://www.fhs.se/en/swedish-defence-university/>

[stories/2023-10-20-multiple-layer-of-resistance-explain-the-swedish-arm-forces-slow-gender-equality-efforts.html](https://www.fhs.se/en/swedish-defence-university/stories/2023-10-20-multiple-layer-of-resistance-explain-the-swedish-arm-forces-slow-gender-equality-efforts.html).

Swetlitz, N. (2021), 'Depression's problem with men', *AMA Journal of Ethics*, Vol. 23, No 7, E586-589, <https://journalofethics.ama-assn.org/article/depression-problem-men/2021-07>.

Sykes, S. y Hopner, V. (2024), 'Tradwives: Right-wing social media influencers', *Journal of Contemporary Ethnography*, Vol. 53, número 4, pp. 453-487, <https://doi.org/10.1177/08912416241246273>.

Tandi L. (2022), "Skills demand, digital skills and skill formation in the European Union in the digital era", en: Juhász, J. (ed.), *Proceedings of the European Union's Contention in the Reshaping Global Economy*, Universidad de Szeged, Escuela de Doctorado en Economía, Szeged, Hungría, pp. 36-54, <https://eco.u-szeged.hu/download.php?docID=128200>.

Taparia, M. y Lenka, U. (2022), "An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 9, nº 3, pp. 372-400, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>.

Thakur, D. y Hankerson, D. L. (2021), *Facts and Their Discontents: A research agenda for online disinformation, race and gender*, Center for Democracy & Technology, Washington DC, <https://doi.org/10.31219/osf.io/3e8s5>.

Thulin, J., Kjellgren, C. y Nilsson, D. (2020), "Children's disclosure of physical abuse - The process of disclosing and the responses from social welfare workers", *Child Care in Practice*, Vol. 26, Issue 3, pp. 285-299, <https://doi.org/10.1080/13575279.2018.1555139>.

Tong, S., Bambrick, H., Beggs, P. J., Chen, L., Hu, Y. et al. (2022), "Current and future threats to human health in the Anthropocene", *Environment International*, Vol. 158, 106892, <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106892>.

Torrego-Gómez, D., Gayoso-Heredia, M., San- Nicolás Vargas, P., Núñez-Peiró, M. y

Sánchez-Guevara, C. (2024), "Recognising summer energy poverty - Evidence from southern Europe", *Local Environment*, Vol. 29, Issue 4, pp. 495-523, <https://doi.org/10.1080/13549839.2024.2303456>.

Townsend, M. (2022), 'UK's Homes for Ukraine scheme risks operating as "Tinder for sex traffickers", say charities', *The Guardian*, 26 de marzo de 2022, <https://www.theguardian.com/uk-news/2022/mar/26/uk-homes-for-ukraine-scheme-risks-operating-as-tinder-for-sex-traffickers-say-charities>.

Turquet, L., Tabbush, C., Staab, S., Williams, L. y Howell, B. (2023), *Feminist Climate Justice: A framework for action*, ONU Mujeres, Nueva York, https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/feminist_climate_justice.pdf.

Ulinicane, I. (2024), "Intersectionality in artificial intelligence: Framing concerns and recommendations for action", *Social Inclusion*, Vol. 12, 7543, <https://doi.org/10.17645/si.7543>.

ONU (1992a), Convenio sobre la Diversidad Biológica, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, https://treaties.un.org/doc/treaties/1992/06/19920605%2008-44%20pm/ch_xxvii_08p.pdf.

ONU (1992b), Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, https://unfccc.int/files/essential_background/background_publications_htmlpdf/application/pdf/conveng.pdf.

ONU (1994), Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación, Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, https://www.unccd.int/sites/default/files/2022-02/UNCCD_Convention_ENG_0_0.pdf.

ONU (2022a), *Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en el contexto de las políticas y los programas relativos al cambio climático, el medio ambiente y la reducción del riesgo de desastres: Informe del Secretario General*, E/CN.6/2022/3, <https://digitallibrary.un.org/record/3956348?v=pdf>.

ONU (2022b), "Why women are key to climate action", <https://www.un.org/en/climatechange/science/climate-issues/women>.

UNCCD (Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación) (2018), *Gender Action Plan*, Bonn, <https://www.unccd.int/resources/publications/gender-action-plan>.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2020), "Why climate change fuels violence against women", 28 de enero de 2020, <https://www.undp.org/blog/por-qué-el-cambio-climático-alimenta-la-violencia-contra-las-mujeres>.

UNECE (Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa) y ONU Mujeres (2021), *Empowering Women through Reducing Unpaid Work: A regional analysis of Europe and Central Asia*, UNECE, Ginebra, y ONU Mujeres, Nueva York, https://unece.org/sites/default/files/2021-06/Empowering%20women%20through%20reducing%20unpaid%20work_EN.pdf.

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2019), *Behind the Numbers: Acabar con la violencia y el acoso escolar*, París, <https://doi.org/10.54675/TRVR4270>.

UNESCO (2020), *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020*, París, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718>.

UNESCO (2021a), *El Escalofriante: Tendencias mundiales de la violencia en línea contra las mujeres periodistas*, París, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223>.

UNESCO (2021b), *Las mujeres en la enseñanza superior: ¿Ha acabado la ventaja femenina con las desigualdades de género?*, París, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>.

UNESCO, ONUSIDA, UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas), UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), ONU Mujeres y otros (2018), *International Technical Guidance on Sexuality Education: An evidence-informed approach*, París, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260770>.

UNESCO, OCDE y BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2022), *The effects of AI on the working lives of women*, UNESCO, París; OCDE, París; y BID, Washington DC, https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/the-effects-of-ai-on-the-working-lives-of-women_14e9b92c-es.

Secretaría de la CMNUCC (2023), Gender action plan - Decision 3/CP.25 and amendments agreed in Decision 24/CP.27, Bonn, <https://unfccc.int/documents/627886>

UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2014), *Child Marriage in Eastern Europe and Central Asia: Regional overview*, Nueva York, https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Child%20Marriage_27072015_web.pdf.

UNISDR (Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres) (2015), *Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030*, Ginebra, https://www.preventionweb.net/files/43291_sendaiframefordrren.pdf.

ONUDD (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito) (2022), *Informe mundial sobre la trata de personas*, Viena, https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2022/GLOTiP_2022_web.pdf.

Consejo de Seguridad de la ONU (2000), Resolución 1325 (2000) adoptada por el Consejo de Seguridad en su 4213ª sesión el 31 de octubre de 2000, S/RES/1325, <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n00/720/18/pdf/n0072018.pdf>.

ONU Mujeres (2019), *Liderazgo y participación política de las mujeres con discapacidad*, Nueva York, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Brief-Leadership-and-political-participation-of-women-with-disabilities-en.pdf>.

ONU Mujeres (2020a), *Democratic Backsliding and the Backlash against Women's Rights: Understanding the current challenges for feminist politics*, Nueva York, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/>

[Publications/2020/Discussion-paper-Democratic-backsliding-and-the-backlash-against-womens-rights-es.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Discussion-paper-Democratic-backsliding-and-the-backlash-against-womens-rights-es.pdf).

ONU Mujeres (2020b), 'Toma cinco: "Femicide should be recognized as a specific criminal offense"', 1 de mayo de 2020, <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/5/el-femicidio-cinco-debe-ser-reconocido-como-un-delito-criminal-especifico>.

ONU Mujeres (2022), *Tackling violence against women and girls in the context of climate change*, Nueva York, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/03/tackling-violence-against-women-and-girls-in-the-context-of-climate-change>.

ONU Mujeres (2023a), *Gender-responsive approaches to foreign policy and the 2030 Agenda: Política exterior feminista*, Nueva York, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/policy-brief-gender-responsive-approaches-to-foreign-policy-and-the-2030-agenda-feminist-foreign-policies>.

ONU Mujeres (2023b), *Innovation and technological change and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls*, Nueva York, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/CSW67-Expert-Group-Meeting-report-en.pdf>.

ONU Mujeres y CARE Internacional (2022), *Rapid Gender Analysis of Ukraine*, ONU Mujeres en Ucrania, Kiev, y CARE Internacional, Ginebra, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/05/rapid-gender-analysis-of-ukraine>.

Valiente, C. (2022), 'El impacto de las cuotas de género en la gestión deportiva: The case of Spain', *Sport in Society*, Vol. 25, Issue 5, pp. 1017-1034, <https://doi.org/10.1080/17430437.2020.1819244>.

van de Rozenberg, T., Groeneveld, M., van Veen, D., van der Pol, L. y Mesman, J. (2023), 'Hidden in plain sight: Gender bias and heteronormativity in Dutch textbooks',

Educational Studies, Vol. 59, Issue 3, pp. 299-317, <https://doi.org/10.1080/00131946.2023.2194536>.

van der Aa, S. (2018), "New trends in the criminalization of stalking in the EU Member States", *European Journal on Criminal Policy and Research*, Vol. 24, pp. 315-333, <https://doi.org/10.1007/s10610-017-9359-9>.

van Driel, M., Bajaj, M., Capraro, A., Chuta, N., & Dewaele, A. (2023). Documento temático sobre la igualdad de género en y a través de la educación. Comisión Europea. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d36b1bdf-adae-11ed-8912-01aa75ed71a1/language-es>

van Veen, D., van de Rozenberg, T. y Mesman, J. (2022), *Tool for More Inclusive Textbooks*, Universiteit Leiden, Países Bajos, <https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/85246758-6cee-442e-a232-15ae6208488b/220704%20Tool%20inclusive%20textbooks.pdf>.

VanBenschoten, H., Kuganatham, H., Larsson, E., Endler, M., Thorson, A. et al. (2022), 'Impact of the COVID-19 pandemic on access to and utilisation of services for sexual and reproductive health: A scoping review', *BMJ Global Health*, Vol. 7, e009594, <https://gh.bmj.com/content/7/10/e009594>.

Vázquez, A., López-Rodríguez, L. y Brambilla, M. (2024), "Acknowledging that men are moral and harmed by gender stereotypes increases men's willingness to engage in collective action on behalf of women", *Sex Roles*, Vol. 90, pp. 417-443, <https://doi.org/10.1007/s11199-024-01444-7>.

Vega Montiel, A. (2021), *Regulation, self-regulation and co-regulation in media and gender equality*, International Media Support, Copenhagen, <https://www.mediasupport.org/wp-content/uploads/2021/06/Regulation-self-regulation-and-co-regulation-in-media-and-gender-equality.pdf>.

Velázquez, J. (2024), 'Elecciones UE: Spain's young voters are increasingly polarised by gender', Euronews, 31 de mayo de 2024, <https://www.>

euronews.com/my-europe/2024/05/31/la-juventud-española-se-divide-por-líneas-de-género-ante-las-elecciones-europeas.

Venn, D. y Strazdins, L. (2017), '¿Tu dinero o tu tiempo? How both types of scarcity matter to physical activity and healthy eating', *Social Science and Medicine*, Vol. 172, pp. 98-106, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.10.023>.

Verian Group (2024), *The Reykjavík Index for Leadership*, <https://veriangroup.com/hubfs/Reykjavik-Index/2024-Report.pdf>.

Vida, B. (2019), 'Nuevas olas de estrategias contra la salud y los derechos sexuales y reproductivos en la Unión Europea: The anti-gender discourse in Hungary', *Sexual and Reproductive Health Matters*, Vol. 27, Issue 2, pp. 13-16, <https://doi.org/10.1080/26410397.2019.1610281>.

Villacampa, C. y Torres, N. (2020), "Prevalencia, dinámica y características del matrimonio forzado en España", *Crime, Law and Social Change*, Vol. 73, pp. 509-529, <https://doi.org/10.1007/s10611-019-09881-2>.

Vogel, B., Acevedo, M., Appelman, Y., Bairey Merz, C. N., Chieffo, A. et al. (2021), 'The Lancet women and cardiovascular disease Commission: Reducing the global burden by 2030', *Lancet Commissions*, Vol. 397, Issue 10292, pp. 2385-2438, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00684-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00684-X).

von der Leyen, U. (2019), "Carta de misión - Helena Dallí - Comisaria de Igualdad", Comisión Europea, 1 de diciembre de 2019, https://commissioners.ec.europa.eu/system/files/2022-12/carta-mision-helena-dalli_2019_es.pdf.

von der Leyen, U. (2024a), *La elección de Europa - Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029*, Estrasburgo, https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_es?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_EN.pdf.

- von der Leyen, U. (2024b), "Carta de misión - Hadja Lahbib - Comisaria designada para Preparación y Gestión de Crisis- Comisaria designada para Igualdad", Comisión Europea, 17 de septiembre de 2024, https://commission.europa.eu/document/download/faaf33ffc8c7-49a1-b01d-56681e11a5e6_es?filename=Mission%20letter%20-%20LAHBIB.pdf.
- Vyawahare, H., Khandelwal, S. y Rathod, S. (2024), "Artificial intelligence in detecting and preventing online harassment", en: Ponnusamy, S., Bora, V., Daigavane, P. y Wazalwar, S. (eds.), *AI Tools and Applications for Women's Safety*, IGI Global Scientific Publishing, Hershey, Pensilvania, pp. 14-35, <https://www.igi-global.com/chapter/inteligencia-artificial-para-detectar-y-prevenir-el-acoso-en-linea/337753>.
- Wahlström, M., Kocyba, P., De Vydt, M. y de Moor, J. (eds) (2019), *Protest for a Future: Composition, mobilization and motives of the participants in Fridays For Future climate protests on 15 March, 2019, in 13 European cities*, Center for Open Science, Charlottesville, Virginia, <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/XCNZH>.
- Wang, S. y Madrisotti, F. (2023), 'Anti-Asian racism during the Covid-19 pandemic: Experiences, narratives and reactions', en: Wang, S. (ed.), *Chinese in France amid the Covid-19 Pandemic*, Brill, Leiden, pp. 285-323, https://dumas.ccsd.cnrs.fr/ASIES_ET_PACIFIQUE/hal-04313003v1.
- WAVE (2021), *WAVE Country Report 2021 - Women's specialist support services in Europe and the impact of COVID-19 on their provision*, Viena, <https://wave-network.org/wp-content/uploads/2021/12/WAVE-Country-Report-2021.pdf>.
- WAVE (2023), *WAVE Country Report 2023 - The status and value of women's specialist services in preventing and tackling gender-based violence against women*, Viena, https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_CountryReport2023.pdf.
- WECF (Women Engage for a Common Future) (2022), *Transformative Pathways. Climate and gender-just alternatives to intersecting crises*, Utrecht, https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2022/10/WECF_libro_Transformative_Pathways_221018_compressed.pdf.
- WEDO (Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo) (2024a), "New data shows 34 % women's participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago", 24 de enero de 2024, <https://wedo.org/release-new-data-shows-34-womens-participation-on-party-delegations-at-cop28-the-same-percentage-as-10-years-ago/>.
- WEDO (2024b), "Women's participation on party delegations", Gender Climate Tracker, <https://genderclimatetracker.org/mujeres-participación-partidos-delegaciones>.
- WEnCoop (s.f.), 'Ενεργειακή Κοινότητα WEnCoop', <https://wencoop.gr/>.
- Wernhart, S., Weber, K., Papathoma-Köhle, M. y Damyanovic, D. (2021), *Gender-responsive Disaster Risk Reduction Practices in Europe*, OSCE, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/536858.pdf>.
- Westhoff, L. (2023), "The gender-equal platform economy is a myth - fixing it requires firm action", Centro de Estudios Políticos Europeos, 8 de marzo de 2023, <https://www.ceps.eu/the-gender-equal-platform-economy-is-a-myth-fixing-it-requires-firm-action/>.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2007), *Addressing Sex and Gender in Epidemic-prone Infectious Diseases*, Ginebra, https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43644/9789241595346_eng.pdf.
- OMS (2017), *Women on the Move: Migration, care work and health*, Ginebra, <https://www.who.int/publications/i/item/9789241513142>.
- OMS (2022a), *Abortion Care Guideline*, Ginebra, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240039483>.

- OMS (2022b), *Planificación familiar - Manual mundial para proveedores*, Ginebra, <https://www.who.int/publications/m/item/family-planning--a-global-handbook-for-providers-4th-ed>.
- OMS (2022c), *Health and Care Workforce in Europe: Time to act*, Ginebra, <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339>.
- OMS (2022d), *The gender pay gap in the health and care sector - A global analysis in the time of COVID-19*, Ginebra, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240052895>.
- OMS (2024), "Experts warn of serious health impacts from climate change for pregnant women, children, and older people", 5 de junio de 2024, <https://www.who.int/news/item/05-06-2024-experts-warn-of-serious-health-impacts-from-climate-change-for-pregnant-women--children--and-older-people>.
- OMS, HRP (Programa de Reproducción Humana) y ONU Mujeres (2024), *Measuring Violence against Women with Disability - Data availability, methodological issues and recommendations for good practice*, Ginebra, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240089563>.
- Oficina Regional de la OMS para Europa (2020), *Gender and Noncommunicable Diseases in Europe: Analysis of STEPS data*, Ginebra, <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2020-1664-41415-56457>.
- WILPF (Liga Internacional de Mujeres pro Paz y Libertad) (s.f.), "National action plans by region", <http://1325naps.peacewomen.org/index.php/nap-overview/>.
- Wilson, G. H. (2023), 'Real men go green: Environmentalism, threatened masculinity and identity recovery', tesis de máster, Western Washington University, <https://cedar.wvu.edu/wwuet/1201>.
- Women Enabled International (sin fecha), *The right of women and girls with disabilities to be free from gender-based violence*, Washington DC, <https://womenenabled.org/wp-content/uploads/Women%20Enabled%20International%20Facts%20-%20The%20Right%20of%20Women%20and%20Girls%20with%20Disabilities%20to%20be%20Free%20from%20Gender-Based%20Violence%20-%20ENGLISH%20-%20FINAL.pdf>.
- Foro Económico Mundial (2023), *Global Gender Gap Report 2023*, Ginebra, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.
- WTW (2022), 'Europa: Global Gender Wealth Equity Index', 29 de noviembre de 2022, <https://www.wtwco.com/en-us/insights/2022/11/europe-global-gender-wealth-equity-index>.
- Yin, Q. y Binti Abdullah, K. B. (2024), 'Analysis of gender discourse bias and gender discrimination in social media: A case study of the TikTok platform', *Journal of Intercultural Communication*, Vol. 24, nº 2, pp. 93-102, <https://doi.org/10.36923/jicc.v24i2.802>.
- York, J. (2022), 'How workplace bullying went remote', BBC, 22 de agosto de 2022, <https://www.bbc.com/worklife/article/20220819-how-workplace-bullying-went-remote>.
- Zacharenko, E. y Elomäki, A. (2022), "Constructions of care in EU economic, social and gender equality policy: Care providers and care recipients versus the needs of the economy?", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 29, Issue 4, pp. 1314-1335, <https://doi.org/10.1093/sp/jxac014>.
- Zahay, M. L. (2022), 'What "real" women want: Alt-right femininity vlogs as an anti-feminist populist aesthetic', *Media and Communication*, Vol. 10, No 4, <https://doi.org/10.17645/mac.v10i4.5726>.
- Zajdel, M., Swan, T., Robinson, T., Keller, K. R., Mountcastle, L. et al. (2023), 'Stress, coping and physical health in caregiving', *Translational Issues in Psychological Science*, Vol. 9, nº 2, pp. 123-136, <https://doi.org/10.1037/tps0000349>.

Zumsteeg, S. (2022), "Aumento de la violencia doméstica en Europa: A shadow pandemic", en: Hosli, M. O., Blessing, A. e Iacovidou, I. (eds.), *The global, regional and local politics of*

respuestas institucionales a COVID-19, Palgrave Macmillan, Cham, Suiza, pp. 157-177, https://doi.org/10.1007/978-3-031-09913-7_9.

Legislación y documentos relacionados

UE

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo - Una Europa más inclusiva y protectora: Ampliación de la lista de delitos de la UE a la incitación al odio y a los delitos motivados por el odio, COM(2021) 777 final de 9 de diciembre de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0777>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo - El plan europeo "Vencer el cáncer", COM(2021) 44 final de 3 de febrero de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021DC0044>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una unión de igualdad: Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025, COM(2020) 565 final de 18 de septiembre de 2020, https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Una unión de igualdad: Estrategia de igualdad de género 2020-2025, COM(2020) 152 final de 5 de marzo de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

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 de 24 de junio de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0258>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Forjar el futuro digital de Europa, COM(2020) 67 final de 19 de febrero de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0067&-qid=1709241539630>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - El nuevo marco de movilidad de la UE, COM(2021) 811 final de 14 de diciembre de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0811>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un enfoque global de la salud mental, COM(2023) 298 final de 7 de junio de 2023, https://health.ec.europa.eu/document/download/cef45b6d-a871-44d5-9d62-3cecc47eda89_en?filename=com_2023_298_1_act_en.pdf.

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 asistencia, COM(2022) 440 final de 7 de septiembre de 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0440>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - El Pacto Verde Europeo, COM(2019) 640 final de 11 de diciembre de 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de acción sobre el pilar europeo de derechos sociales, COM(2021) 102 final de 4 de marzo de 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298#PP1Contents>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la estrategia de la Unión Europea en materia de seguridad, COM(2020) 605 final de 24 de julio de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52020DC0605>.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, DO L 180 de 19.7.2000, p. 22, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, DO L 373 de 21.12.2004, p. 37, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/eng>.

Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, relativa a las normas para los organismos de promoción de la 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 asuntos 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, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj/eng>.

Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE y 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE, DO L 158, 30.4.2004, p. 77, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/38/oj/eng>.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, DO L 180, 15.7.2010, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/eng>.

Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, DO L 94 de 28.3.2014, p. 65, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj/eng>.

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea, DO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng>.

Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre el salario mínimo adecuado en la Unión Europea, DO L 275 de 25.10.2022, p. 33, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>.

Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a la mejora del equilibrio entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y otras medidas afines, DO L 315 de 7.12.2022, p. 44, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor mediante la transparencia salarial y mecanismos de aplicación, DO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>.

Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, DO L, 2024/1385, 24.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj>.

Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, relativa a las normas para los organismos de promoción de la igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y 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, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj/eng>.

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 la lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de sus víctimas, DO L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj>.

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo sobre plataformas, DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

Acuerdo interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, incluida una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios, DO. L 433I, 22.12.2020, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2020/1222/oj.

Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo - Una nueva visión del

el nexo entre clima y seguridad: Abordar el impacto del cambio climático y la degradación medioambiental en la paz, la seguridad y la defensa, JOIN(2023) 19 final de 28 de junio de 2023, https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2023/JOIN_2023_19_1_EN_ACT_part1_v7.pdf.

Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo - Plan de acción de la UE en materia de género III - Un programa ambicioso para la igualdad de género y la capacitación de las mujeres en la acción exterior de la UE, JOIN(2020) 17 final de 25 de noviembre de 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52020JC0017>.

Reglamento (UE) 2021/522 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de marzo de 2021, por el que se establece un programa de acción de la Unión en el ámbito de la salud ("programa EU4Health") para el período 2021-2027 y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 282/2014, DOUE. L 107, 26.3.2021, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/522/oj/eng>.

Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se crea el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013, DO L 231 de 30.6.2021, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1057/oj/eng>.

Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y Acuicultura, y normas financieras relativas a estos, así como al Fondo de Asilo, Migración e Integración, al Fondo de Seguridad Interior y al Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y a la Política de Visados, DO L 231 de 30.6.2021, p. 159, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R1060>.

Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para conseguir la neutralidad climática y se modifican Reglamentos

(CE) nº 401/2009 y (UE) 2018/1999, DO L 243, 9.7.2021, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021R1119>.

Reglamento (UE) 2022/641 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de abril de 2022, por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 536/2014 en lo relativo a una excepción a determinadas obligaciones sobre medicamentos en investigación comercializados en el Reino Unido con respecto a Irlanda del Norte y en Chipre, Irlanda y Malta, DO L 118 de 20.4.2022, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022R0641>.

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, DO L 277 de 27.10.2022, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj>.

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas sobre inteligencia artificial y se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 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, DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

A nivel nacional

An Bille Sláinte (Seirbhísí Foirceanta Toirchis) (Criosanna Rochtana Sábháilte), 2023 [Proyecto de Ley de Salud (Servicios de Interrupción del Embarazo) (Zonas de Acceso Seguro) 2023], nº 54 de 2023, <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/bill/2023/54/eng/initiated/b5423d.pdf>.

Ley Orgánica 4/2022, de 12 de Abril, por la que se modifica la ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal, para penalizar el acoso a las mujeres que acuden a clínicas para la interrupción voluntaria del embarazo, <https://www.boe.es/boe/dias/2022/04/13/pdfs/BOE-A-2022-6044.pdf>.

Loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences, No 2023044133, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2023/07/13/2023044133/moniteur>.

Anexo 1. Objetivos y metas de la Plataforma de Acción de Beijing para los objetivos de desarrollo sostenible

El ODS 5, cuyo objetivo es "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas", afecta a todos los ámbitos de la BPfA.

Tabla A1. Objetivos de BPfA y metas de los ODS

Tema relevante en el resumen ejecutivo	Áreas críticas cubiertas por BPfA	ODS
1. Prosperar en una economía igualitaria e integradora	A, B, F, G, J, K	ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo. ODS 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. ODS 9: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. ODS 10: reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.
2. En protección y servicios sociales con perspectiva de género	A, B, C, D, F, H, I, K, L	ODS 1: poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo. ODS 2: poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible. ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. ODS 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. ODS 6: Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos. ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos. ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. ODS 9: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. ODS 10: reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos. ODS 11: lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. ODS 12: Garantizar modelos de consumo y producción sostenibles. ODS 13: tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. ODS 15: proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres; gestionar de forma sostenible los bosques; luchar contra la desertificación; detener e invertir la degradación del suelo; y detener la pérdida de biodiversidad. ODS 17: reforzar los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Tema relevante en el resumen ejecutivo	Áreas críticas cubiertas por BPfA	ODS
3. Erradicar violencia de género, estigma y estereotipos	B, C, D, I, J, L	ODS 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible. ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. ODS 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. ODS 6: Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos. ODS 16: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
	G, H, I, J	ODS 17: Reforzar los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.
4. Fomentar la democracia paritaria, la rendición de cuentas y las instituciones sensibles al género	B, C, D, F, J	ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo. ODS 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
5. Dar forma a una transformación digital que promueva la igualdad de género	A, B, F, K, L	ODS 9: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. ODS 10: reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos. ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo. ODS 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.
6. Impulsar una transición ecológica socialmente justa que no deje atrás a ninguna mujer o niña	E, I	ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. ODS 10: reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos. ODS 11: lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. ODS 13: tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. ODS 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. ODS 11: lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. ODS 16: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
7. Lograr sociedades pacíficas e integradoras y avanzar en la igualdad de género en todo el mundo		

Anexo 2. Metodología para el seguimiento de la integración de la igualdad de género en el presupuesto de la UE

Metodología para el seguimiento de la integración de la igualdad de género en el presupuesto de la UE

La metodología utiliza los criterios de evaluación expuestos en el cuadro A2 y aplica una de las puntuaciones a las intervenciones al nivel más granular posible.

Tabla A2. Criterios de evaluación para asignar puntuaciones en la metodología de seguimiento de género

Etapa de assessment	Puntuación 0	Puntuación 0*	Puntuación 1	Puntuación 2
Evaluación ex ante basada en el diseño de la intervención	La intervención no tiene como objetivo la igualdad de género.	Aún no se ha realizado un análisis de género. Es probable, pero aún no está claro, que la intervención pueda repercutir en la igualdad de género.	Se ha realizado un análisis de género de la intervención. Las conclusiones de este análisis han informado el diseño de la intervención, y los aspectos de igualdad de género se han reflejado en los actos jurídicos adoptados y/o en el marco de actuación de la intervención.	
Evaluación ex ante basada en la programación de la intervención		En la fase de programación, la intervención puede reforzar su perspectiva de igualdad de género, entre otras cosas, planificando acciones que favorezcan la igualdad de género o publicando orientaciones para reforzar la promoción de la igualdad de género por parte de las autoridades de gestión.	El firme compromiso con la igualdad de género asumido en el diseño de la intervención se refleja ahora en la programación de la misma: la perspectiva de igualdad de género se integra, por ejemplo, en el programa de trabajo anual ejecutado en régimen de gestión directa mediante disposiciones incluidas en las subvenciones y los procedimientos de contratación.	La ambición principal de la intervención es promover la igualdad de género, lo que se refleja en su programación.
Evaluación ex post basada en la aplicación de la intervención	Las pruebas de la aplicación de la intervención confirman que no es relevante para la igualdad de género.	En la fase de ejecución, la intervención se reasigna a otras puntuaciones (0, 1 ó 2), tan pronto como la perspectiva de igualdad de género pueda evaluarse suficientemente y apoyarse en análisis cuantitativos y/o cualitativos.	La intervención tiene efectos positivos <i>a posteriori</i> , demostrados por análisis cuantitativos y/o cualitativos. Existe el compromiso de supervisar e informar sobre los resultados en materia de igualdad de género logrados por la intervención en la fase de evaluación.	

Fuente: Comisión Europea (2022d).

Esta metodología hace un seguimiento de ⁽⁷⁴⁾ las contribuciones a la igualdad de género en dos etapas: *ex ante*, basada en el diseño y la programación de las políticas (incluido el marco jurídico), y *ex post*, basada en la evaluación continua de la aplicación de las intervenciones (Comisión Europea, 2022h). Cada DG realiza su cálculo, y la DG Presupuesto revisa la coherencia de todas las aportaciones. El Grupo Operativo sobre Igualdad también colabora en

la evaluación (Comisión Europea, 2022h; Tribunal de Cuentas Europeo, 2022).

La metodología no incluye coeficientes para ponderar la contribución de las intervenciones a la igualdad de género. En otras palabras, la Comisión se compromete a informar únicamente sobre las dotaciones financieras completas de cada puntuación.

⁽⁷⁴⁾ El "seguimiento del gasto" es un sistema para medir la contribución de los distintos programas de gasto de la UE a una prioridad política general. Requiere una comprensión detallada de cómo contribuyen las acciones específicas a una prioridad política determinada. Estas acciones deben identificarse de forma que permitan contabilizar los recursos financieros correspondientes y, a continuación, agregarse a nivel de todo el presupuesto de la UE para supervisar los avances (Comisión Europea, 2021f).

Anexo 3. Igualdad de género e integración de la perspectiva de género en las estrategias de la "unión de la igualdad"

Cuadro A3. Estrategias de "Unión de la igualdad" y otras estrategias relacionadas desde 2019

Estrategia de la UE para la juventud (2019-2027)	Esta estrategia tiene como objetivo promover enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género, eliminar
	los estereotipos de género y la discriminación, acabar con la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos en la educación, el mercado laboral y los medios de comunicación. Uno de los objetivos europeos de la juventud se centra en la "igualdad para todos los géneros", abordando los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres jóvenes y los jóvenes no binarios y LGBTIQ.
Plan de acción de la UE contra el racismo (2020-2025)	Este plan de acción pretende abordar los mayores riesgos a los que se enfrentan las mujeres, especialmente en lo que se refiere a la clasificación errónea de las mujeres pertenecientes a minorías por parte de Reconocimiento facial basado en la inteligencia artificial. Subraya la necesidad de un enfoque interseccional para combatir las diversas formas de racismo, incluidos el racismo contra los negros, el antigitanismo, el antisemitismo, el racismo contra los asiáticos y el odio contra los musulmanes. El plan de acción se compromete a colaborar con los Estados miembros para recopilar datos interseccionales sobre género, origen racial o étnico y religión.
Plan de acción sobre integración e inclusión (2021-2027)	Este plan de acción hace hincapié en la integración de la perspectiva de género en los esfuerzos de la UE y los Estados miembros, reconociendo que las mujeres y niñas inmigrantes se enfrentan a obstáculos únicos, entre ellos las responsabilidades asistenciales, que dificultan su participación en el mercado laboral y la educación. Su objetivo es aumentar la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral, apoyar el espíritu empresarial en el marco del programa investEU y mejorar la sensibilización y las medidas antidiscriminatorias en la contratación. También se compromete a abordar los retos sanitarios, como el acceso a la atención prenatal y postnatal.
Marco estratégico romaní para la igualdad, la inclusión y la participación (2020-2030)	Este marco estratégico sensibiliza sobre la discriminación de las mujeres gitanas y promueve la revisión de las plataformas nacionales gitanas para incluir a las mujeres gitanas. Fija un objetivo del 45 % de empleo remunerado para las mujeres gitanas de aquí a 2030 y establece un objetivo sanitario desglosado por sexo para aumentar en cinco años la esperanza de vida de las mujeres y los hombres gitanos de aquí a 2030. También proporciona un marco para que los Estados miembros creen planes nacionales con medidas sensibles al género para las mujeres gitanas.
Estrategia de igualdad LGBTIQ (2020-2025)	Esta estrategia reconoce las diversas desigualdades a las que se enfrentan las personas LGBTIQ y subraya la importancia de un enfoque interseccional, en consonancia con la estrategia de igualdad de género de la UE. Aborda específicamente los retos a los que se enfrentan las mujeres y niñas LGBTIQ, incluida la violencia de género y prácticas nocivas como el aborto forzado y la esterilización.
Estrategia para los derechos de personas con discapacidad (2021-2030)	Esta estrategia pone de relieve los retos a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad, las incluido un mayor riesgo de violencia y un acceso desigual a la atención sanitaria, y anima a los Estados miembros a desarrollar políticas empresariales inclusivas para los grupos destinatarios, incluidas las mujeres con discapacidad. La Comisión se compromete a mejorar el acceso a la justicia y la protección jurídica de las mujeres con discapacidad.

Estrategia de la UE sobre los derechos de la infancia (2021-2024)

Esta estrategia pone de relieve las limitaciones que imponen los estereotipos de género a las aspiraciones de los niños, obstaculizando en particular la participación de las niñas en los campos STEM. Insta a los Estados miembros a dismantelar estos estereotipos y se compromete a combatir la violencia contra los niños, incluida la violencia de género, haciendo frente a prácticas nocivas como la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y el ciberacoso. La estrategia subraya la importancia de contar con servicios de denuncia y apoyo adecuados a la edad y el sexo de los menores.

Estrategia de la UE de lucha contra el antisemitismo y fomento de la vida judía (2021-2030)

Esta estrategia pretende hacer frente al creciente antisemitismo en Europa reforzando los esfuerzos para prevenir el odio, proteger a las comunidades judías y promover la educación y el recuerdo del Holocausto.

Fuente: Elaboración propia a partir de los textos de las estrategias y planes de acción reseñados de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Anexo 4. Información complementaria

Figura A1. Conclusiones del Consejo de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de género (2019-2024)



Fuente: Elaboración propia a partir del registro de documentos del Consejo de la Unión Europea y del Consejo Europeo (<https://www.consilium.europa.eu/en/documents-publications/>).

Cuadro A4. Cuotas legislativas en los Estados miembros aplicadas a la cámara baja/única del parlamento nacional/federal (2023)

Miembro	Requerido % de under-represented género	Disposiciones	Primer uso
Bélgica	50	En las listas electorales, la diferencia entre el número de también se aplica Los candidatos de cada sexo no deben ser más de uno. Esto en una lista a la lista de suplentes. Los dos primeros candidatos electoral debe ser de diferentes sexos.	2002
Irlanda	40 (fijado anteriormente a 30)	La representación mínima de candidatos de cada sexo en	2012
Grecia	40 (fijado anteriormente en 33)	Las listas de candidatos deben contener al menos un 40 % de cada sexo.	2008
España	40	Las listas de candidatos deben contener al menos un 40 % de cada sexo.	2007

Miembro	(Requerido) (%) (de)		Provisiones	Primer uso
Estado	u	nder-represent		
		género		
Francia	50		La diferencia entre el número de candidatos de cada sexo que un partido o un grupo de partidos presenta para una sola elección de los miembros de la circunscripción no puede ser superior al 2 %.	2000
Croacia	40		Al presentar las listas de candidatos a las elecciones parlamentarias -y, para las elecciones locales y regionales, políticas establecer listas electorales equilibradas en cuanto al género cuando los candidatos de	2008
Italia	40		Los candidatos deberán figurar en la lista alternando su sexo. Ninguno de los sexos En las listas electorales al Parlamento y al Senado, pueden representar más del 60 % de los candidatos de cada lista.	2017
Luxemburgo	40		La legislación nacional sobre financiación de los partidos políticos exige listas.	2023
Polonia	35		menos del 35 % en las listas electorales para las elecciones a la La proporción de mujeres y hombres entre los candidatos no puede ser parlamento.	2011
Portugal	40 (fijado anteriormente en 33)		Las listas de candidatos a las elecciones a la asamblea nacional deben estar representadas por un 40 % de cada sexo. En las listas electorales, para las elecciones parlamentarias. Uno de cada dos candidatos de la primera mitad de la lista debe ser una mujer.	2006

Fuente: EIGE (2024j).

Cuadro A5. Cuotas establecidas en los Estados miembros para promover el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas (2023)

Año	Estado miembro	Cuota (%)	Empresas cubiertas
2011	Bélgica	33	Propiedad del Estado y cotizada en bolsa
	Francia	40 ^(a)	Cotizadas y grandes no cotizadas
	Italia	40	Propiedad del Estado y cotizada en bolsa
2015	Alemania	30 ^(a)	Cotizadas y grandes no cotizadas
2017	Austria	30	Empresas estatales, cotizadas y grandes
	Portugal	33	Público y privado cotizado
2020	Grecia	25	Listado
2022	Países Bajos	33 ^(a)	Listado

^(a) Disposiciones específicas para los puestos ejecutivos/de dirección.

Fuente: EIGE (2024i).

Cuadro A6. Panorama de los servicios de apoyo y protección a las víctimas de la violencia contra las mujeres en la UE (2022)

Líneas de ayuda nacionales	En 2022, 23 Estados miembros disponían de líneas nacionales de ayuda a las mujeres. Cuatro Estados miembros (BE, LV, MT y NL) aún no disponían de una línea de ayuda nacional.
Centros de acogida para mujeres	En 2022, había 1 616 refugios solo para mujeres en toda la UE, de un total de 2 232 refugios accesibles a las mujeres. Aunque se había producido un aumento desde 2021 (WAVE, 2021), 20 Estados miembros seguían sin cumplir las normas del Convenio de Estambul, con una media del 39 % de camas inexistentes.
Centros de mujeres	En 2022, había 2 995 centros para mujeres en toda la UE, lo que muestra un aumento significativo desde 2021 (WAVE, 2021, 2023). Sin embargo, este aumento debe tratarse con cautela, ya que puede atribuirse en parte a las diferencias en la disponibilidad de datos y la metodología utilizada para la recopilación de datos, y no refleja necesariamente un aumento de los niveles de prestación. Por término medio, en los Estados miembros hay un centro por cada 76 257 mujeres, lo que no alcanza el nivel recomendado por el Convenio de Estambul de un centro para mujeres por cada 50 000 mujeres. Los servicios de apoyo especializados (por ejemplo, para víctimas de matrimonios forzados, MGF y trata de seres humanos) siguen siendo escasos.
Crisis por violación miembro	En 18 Estados miembros hay servicios especializados en violencia sexual, pero ningún centro de un Estado cumple aún la norma mínima recomendada por el Convenio de Estambul de un centro de cada 200 000 habitantes. En los Estados miembros falta el 82 % de los servicios necesarios.

Fuente: WAVE (2023): `genvio_ser_avail__ wave_helpl`, `genvio_ser_qual__ wave_shelters_icstand` y `genvio_ser_avail wave_beds_shelters`.

Anexo 5. Recogida de datos del EIGE sobre mecanismos institucionales para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género (área H)

Este anexo detalla el enfoque y la metodología utilizados en la recopilación de datos de EIGE 2024 sobre mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. La figura A2 presenta las definiciones clave.

Definiciones clave

Los mecanismos institucionales para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género son organismos y procesos que sirven para promover, defender y apoyar la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género en todos los ámbitos políticos (EIGE, 2023k). A efectos de seguimiento, el término "órganos" se refiere únicamente a los órganos de igualdad de género convocados a nivel nacional. Se dividen en dos tipos (EIGE, 2023k).

- Los organismos gubernamentales para la igualdad de género son órganos dentro del gobierno cuyo propósito es diseñar, coordinar y aplicar políticas gubernamentales para la igualdad de género. Estos organismos suelen estar ubicados en estructuras ministeriales, pero también pueden ser agencias gubernamentales (EIGE, 2023k).
- Los organismos independientes para la igualdad de género son órganos externos al gobierno que tienen el mandato de apoyar la igualdad de trato de todas las personas sin discriminación por razón de sexo, a veces como parte de una competencia más amplia en materia de igualdad (EIGE, 2023k).

El Consejo de la Unión Europea ha aprobado un conjunto de indicadores para supervisar la

aplicación del ámbito H de la BPfA en los Estados miembros ⁽⁷⁵⁾:

- H1: estado de compromiso con la promoción de la igualdad de género;
- H2a: recursos de personal del organismo gubernamental para la igualdad de género;
- H2b: recursos de personal del organismo u organismos designados para la promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres;
- H3: integración de la perspectiva de género;
- H4: producción y difusión de estadísticas desglosadas por sexo.

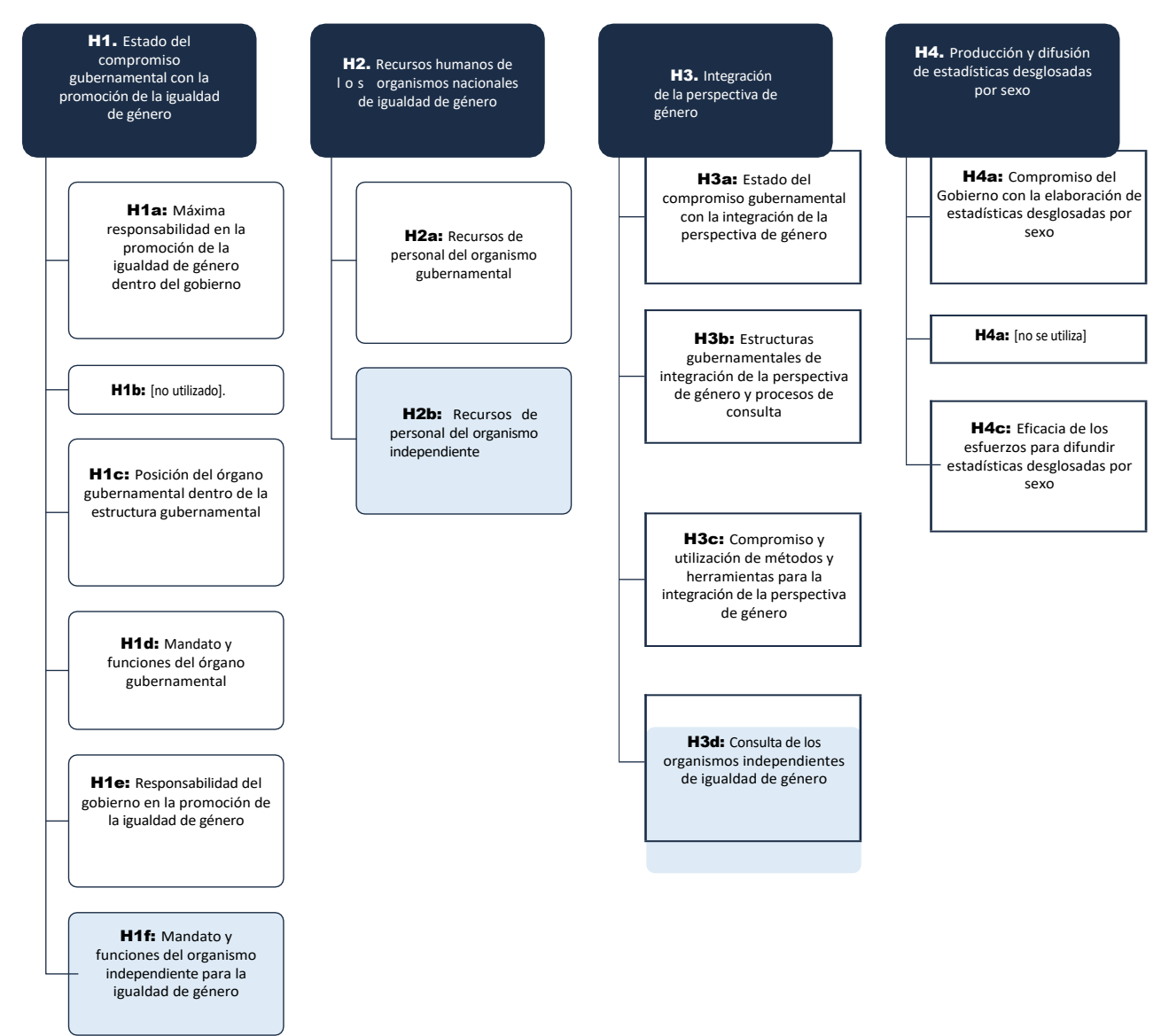
El papel de EIGE en el seguimiento de los avances

El EIGE desempeña un papel crucial en el seguimiento y perfeccionamiento de los indicadores relacionados con el área H del PAB. La recopilación de datos de 2024 marca el cuarto ejercicio de recopilación de datos realizado por el EIGE para evaluar el estado de los mecanismos institucionales para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en cada Estado miembro (EIGE, 2025a).

EIGE adapta ligeramente los indicadores utilizados en las recopilaciones de datos para alinearlos con las principales novedades políticas y legislativas tanto a nivel de la UE como internacional. Estas adaptaciones se basan en la validación de los datos, los procesos de aseguramiento de la calidad y los comentarios de las partes interesadas en cada recopilación de datos. El resultado es un marco sólido con indicadores eficaces y pertinentes para el seguimiento y la evaluación de los avances (Figura A2).

⁽⁷⁵⁾El primer conjunto de indicadores (H1 a H3) se adoptó en [2006](#) y se completó con el indicador H4 en [2013](#).

Figura A2. Indicadores de seguimiento de los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género, 2024



Nota: Las casillas sombreadas (H1f, H2b y H3d) representan datos recogidos para organismos independientes de igualdad. Los datos están disponibles en [la base de datos de estadísticas de género de EIGE](#).

La recogida de datos de EIGE sobre

se basa en información recopilada por representantes designados de las autoridades nacionales, cada uno de ellos apoyado por un investigador nacional con experiencia en el ámbito de la igualdad de género. Los datos facilitados se someten a un exhaustivo proceso de control de calidad para garantizar que la información de cada país es pertinente y fiable y se ajusta a unas directrices comunes que facilitan la comparación estadística.

Marco de medición

En esta subsección se describe el marco de medición aplicado para la recopilación de datos sobre los mecanismos institucionales en 2024 y el posterior cálculo de los valores de los indicadores a nivel de indicador, excepto para el indicador H2 (recursos humanos), para el que también se presentan subindicadores.

Visión general

El marco de medición para el seguimiento de los mecanismos institucionales comprende cuatro indicadores principales (H1-H4), cada uno con una serie de subindicadores. Cada uno de los cuatro indicadores se calcula como la suma de las puntuaciones de sus subindicadores, lo que da lugar a diferentes valores máximos para cada uno. Para la puntuación global, cada indicador recibe la misma ponderación. Cada indicador se puntúa como un porcentaje de su valor máximo, y luego se toma la media de estos porcentajes.

Indicador H1: estado del compromiso con la promoción de la igualdad de género

La misma lista de subindicadores bajo El indicador H1 utilizado para la recogida de datos de 2021 se utilizó para la recogida de datos de 2024. Los subindicadores son los siguientes:

- a) máxima responsabilidad en la promoción de la igualdad de género a nivel gubernamental (máximo 2);
- b) permanencia del organismo gubernamental (no se utiliza);
- c) posición del organismo gubernamental de igualdad de género dentro de la estructura gubernamental (máximo 2);
- d) mandato y funciones del organismo gubernamental para la igualdad de género (máximo 3);
- e) responsabilidad del gobierno en la promoción de la igualdad de género (máximo 5);
- f) mandato y funciones del organismo independiente para la igualdad de género (máximo 3).

En el marco de medición actual, H1 tiene una puntuación máxima de 15.

Indicador H2: recursos humanos de los organismos nacionales de igualdad de género

La misma lista de subindicadores del indicador H2 utilizada para la recopilación de datos de 2021 se utilizó para la recopilación de datos de 2024. Los subindicadores son los siguientes:

- a) recursos de personal de los organismos gubernamentales de igualdad de género (máximo 2);
- b) recursos de personal de los organismos independientes para la igualdad (máximo 2).

Por lo tanto, en el marco de medición actual, H2 tiene una puntuación máxima de 4 puntos.

No se han introducido cambios en el modelo de puntuación desde la recogida de datos de 2021. A continuación se ofrece más información sobre la puntuación de estos indicadores.

Subindicador H2a: recursos de personal de los organismos gubernamentales de igualdad de género

Los datos sobre el número total de empleados de los organismos gubernamentales de igualdad de género se recogen en la pregunta 5 (P5). En el caso de los organismos de igualdad con un mandato más amplio, la pregunta 6 (P6) también recoge datos sobre la proporción del tiempo que el total de empleados (indicados en la P5) trabaja en cuestiones de igualdad de género. Los datos se recogen en una amplia gama (0-25 %, 25-50 %, 50-75 %, 75-100 %).

Para calcular los recursos totales de personal gubernamental asignados a la igualdad de género, el total de empleados declarados en P5 se ajusta (por separado para cada organismo) por la proporción declarada en P6 (utilizando siempre el límite superior del intervalo) según la siguiente fórmula:

(Personal total del organismo gubernamental para la igualdad de género, P5) × (Proporción de tiempo dedicado a la igualdad de género, P6)

A la luz de estos retos, el enfoque adoptado consiste en puntuar basándose en las cifras absolutas de personal notificadas (calculadas mediante la fórmula anterior). Sin embargo, en el caso de los organismos con múltiples mandatos, es difícil calcular el tiempo dedicado a la igualdad de género, especialmente cuando las personas desempeñan funciones que abarcan múltiples ámbitos en lugar de departamentos separados para los distintos ámbitos. En tales casos, utilizar el límite superior del intervalo porcentual puede sobrestimar a veces el número de personas que trabajan en la igualdad de género.

Fundamentalmente, un equipo de dos o tres personas dentro de una unidad de un ministerio no tiene ni de lejos la misma capacidad que un equipo de 25 o más personas en un

departamento específico o agencia independiente. Esto es así con independencia del tamaño de la población atendida, y la puntuación así lo refleja (gráfico A3).

Figura A3. Preguntas incluidas en la puntuación del subindicador H2a

Pregunta/opción	Puntuación máxima
Resultados combinados:	
5: ¿Cuál es el número total de empleados del organismo gubernamental?	
6: Si el mandato del organismo gubernamental incluye la igualdad de género combinada con otras áreas de no discriminación. Aproximadamente, ¿qué porcentaje de tiempo se dedica a proyectos centrados en la igualdad de género?	
100 o más	2
25-100	1.5
10-25	1
5-10	0.5
0-5	0
No lo sé	0

Subindicador H2b: recursos de personal de los organismos independientes de igualdad

El modelo de puntuación aplicado al subindicador H2b es el mismo que para el subindicador H2a (es decir, basado en números absolutos de personal). Al igual que en el subindicador H2a, hubo casos en los que no se proporcionaron pruebas de los datos en H2b, lo que dificultó la verificación de las cifras.

Indicador H3: integración de la perspectiva de género

El cuestionario de 2024 mantuvo la medición revisada y el marco conceptual adoptados para el cuestionario de 2021. Por lo tanto, la lista de subindicadores para H3 es la siguiente:

- a) estado del compromiso del gobierno con la integración de la perspectiva de género (máximo 2);
- b) estructuras gubernamentales de integración de la perspectiva de género y procesos de consulta (máximo 4);
- c) compromiso y utilización de métodos y herramientas para la integración de la perspectiva de género (máximo 6);

- d) consulta de organismos independientes de igualdad de género (máximo 2).

La puntuación máxima para H3 es un total de 14 puntos.

Indicador H4: producción y difusión de estadísticas desglosadas por sexo

El indicador H4 actualmente adoptado se compila como la suma de las puntuaciones de tres "aspectos" con una puntuación máxima global de 6.

En 2021, los anteriores subindicadores H4a y H4b se fusionaron en un H4a ampliado que se refiere al compromiso del gobierno con la "producción" de estadísticas (es decir, que abarca conjuntamente la recopilación y la difusión). Además, el subindicador H4c se amplió para considerar no sólo los métodos utilizados para difundir las estadísticas de género, sino también la intensidad y accesibilidad de los esfuerzos realizados.

La lista revisada de subindicadores adoptada en la recopilación de datos de 2021 y que continuará en 2024 es la siguiente:

- a) compromiso del gobierno con la elaboración de estadísticas desglosadas por sexo (máximo 2);
- b) Compromiso gubernamental con la difusión de estadísticas desglosadas por sexo (no utilizado - incorporado en H4a);
- c) eficacia de los esfuerzos para difundir estadísticas desglosadas por sexo (máximo 4).

Anexo 6. Trabajo de EIGE sobre la armonización de la recogida de datos administrativos a escala de la UE sobre la violencia contra las mujeres

La recogida de datos administrativos sobre la violencia contra las mujeres es un requisito del artículo 44 de la nueva Directiva sobre la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Directiva (UE) 2024/1385). El EIGE ha llevado a cabo una importante labor en este ámbito. A partir de 2012, el EIGE cartografió y analizó las fuentes de datos administrativos, los sistemas y las metodologías para la recopilación de datos sobre la violencia contra las mujeres en todos los Estados miembros, centrándose en los sectores policial y judicial (EIGE, 2016a).

A continuación, el EIGE analizó las definiciones y la terminología utilizadas para la violación, el feminicidio y la violencia de pareja a nivel de la UE y de los Estados miembros (EIGE, 2016b). Entre

2017 y 2018, el EIGE realizó un estudio de viabilidad y propuso un marco de medición de 13 indicadores para su uso por los sectores policial y judicial con el fin de armonizar la recopilación de datos administrativos (EIGE, 2016b). Estos 13 indicadores (cuadro A7) también se desarrollaron para permitir la comparabilidad en toda la UE y ayudar a los Estados miembros a cumplir los requisitos mínimos de la Directiva sobre los derechos de las víctimas y el Convenio de Estambul (EIGE, 2016b). Cuatro de los indicadores se refieren a tipos específicos de violencia contra las mujeres, según lo establecido en el Convenio de Estambul y la Directiva sobre la violencia contra las mujeres (física, psicológica, sexual y económica). Dos indicadores miden la violación y el feminicidio.

Tabla A7. Resumen de los 13 indicadores de EIGE para medir la violencia de pareja / doméstica / de cualquier tipo

Indicador	Unidad de medida	Sexo del	Sexo de la Tiempo cobertura víctima	autor
<i>Sector policial</i>				
Número anual de [mujeres y total] víctimas de [pareja íntima / violencia doméstica / cualquier] violencia, según consta por la policía	Víctimas	Mujeres y total	n/a	Año natural (12 meses)
Número anual de delitos denunciados de [compañero íntimo / doméstico / cualquiera] violencia contra [las mujeres y total] víctimas, registradas por la policía	Infracciones	Mujeres y total	n/a	Año civil (12 meses)
Número anual de hombres autores de [compañero íntimo / doméstico / cualquiera] violencia contra [las mujeres y total] víctimas, registradas por la policía	Autores	Mujeres y total	Hombres	Año natural (12 meses)
Número anual de [mujeres y total] víctimas de [pareja íntima / doméstica / cualquier] violencia física, como registrado por la policía	Las víctimas (sin embargo, si los datos sobre las víctimas son no disponible, Miembro Los Estados pueden facilitar datos sobre el número de delitos relacionados con violencia física. Este debe aclararse en el 2c_metadatos_ficha conceptual)	Mujeres y total	n/a	Año natural (12 meses)

Indicador	Unidad de medida	Sexo de la víctima	Sexo del agresor	Cobertura horaria
Número anual de [mujeres y total] víctimas de violencia psicológica [de pareja / doméstica / de cualquier tipo], registrado por la policía	Víctimas (no obstante, si no se dispone de datos a nivel de víctima, el Miembro Los Estados pueden facilitar datos sobre el número de delitos relacionados con violencia psicológica. Esto debe aclararse en los 2c_metadatos_ficha conceptual)	Mujeres y total	n/a	Año natural (12 meses)
Número anual de [mujeres y total] víctimas de [pareja íntima / doméstica / cualquier] violencia sexual, como registrado por la policía	Las víctimas (sin embargo, si los datos sobre las víctimas son no disponible, Miembro Los Estados pueden facilitar datos sobre el número de delitos relacionados con violencia sexual. Este debe aclararse en el 2c_metadatos_ficha conceptual)	Mujeres y total	n/a	Año civil (12 meses)
Número anual de [mujeres y total] víctimas de [pareja íntima / doméstica / cualquier] violencia económica, como registrado por la policía	Las víctimas (sin embargo, si los datos sobre las víctimas son no disponible, Miembro Los Estados pueden facilitar datos sobre el número de delitos relacionados con violencia económica. Este debe aclararse en el 2c_metadatos_ficha conceptual)	Mujeres y total	n/a	Año natural (12 meses)
Número anual de [mujeres y total] víctimas que denuncian [pareja íntima / doméstica / cualquier] violación, según lo registrado por la policía	Las víctimas (sin embargo, si los datos sobre las víctimas son no disponible, Miembro Los Estados pueden facilitar datos sobre el número de delitos relacionados con violación. Esto debe ser aclarado en el 2c_metadatos_conceptuales tab)	Mujeres y total	n/a	Año natural (12 meses)
Número anual de [mujeres y total] víctimas de [pareja íntima / doméstico / cualquiera] [femicidio/homicidio], registrado por la policía	Víctimas	Mujeres y total	n/a	Año civil (12 meses)
<i>Sistema judicial</i>				
Número anual de órdenes de protección [solicitado y concedido] en casos de [compañero íntimo / doméstico / cualquiera] violencia contra [las mujeres y total] víctimas	Órdenes de protección	Mujeres y total	Hombres	Año natural (12 meses)

Indicador	Unidad de medida	Sexo de la víctima	Sexo del agresor	Cobertura horaria
Número anual de hombres agresores procesado por [pareja íntima / doméstica / cualquier] violencia contra víctimas [mujeres y total]	Autores	Mujeres y total	Hombres	Año natural (12 meses)
Número anual de hombres agresores condenado por [pareja / doméstica / cualquier] violencia contra víctimas [mujeres y total]	Autores	Mujeres y total	Hombres	Año civil (12 meses)
Número de hombres agresores detenidos en prisión o con una sanción que implique una forma de privación de libertad por pareja / doméstica / cualquier] violencia contra víctimas [mujeres y total]	Autores	Mujeres y total	Hombres	En 31 de diciembre de cada año (2014-2022)

Fuente: Adaptado de EIGE (2023j).

PONERSE EN CONTACTO CON LA UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en línea

(european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- en el siguiente número estándar: +32 22999696,
- a través del siguiente formulario: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE LA UE

En línea

En el sitio Europa (europa.eu) encontrará información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE.

Publicaciones de la UE

Puede consultar o solicitar las publicaciones de la UE en op.europa.eu/en/publications. Puede obtener varios ejemplares de publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con su centro de documentación local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Legislación de la UE y documentos afines

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación comunitaria desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Datos abiertos de la UE

El portal data.europa.eu proporciona acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, organismos y agencias de la UE. Pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente, tanto con fines comerciales como no comerciales. El portal también proporciona acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de países europeos.



European Institute for
Gender Equality



Publications Office
of the European Union

eige.europa.eu