Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género

2024/2125(INI)

24.03.2025

PROYECTO DE INFORME

sobre la Estrategia para la Igualdad de Género 2025
(2024/2125(INI))

Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género

Ponente: Marko Vešligaj

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 11

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE EL PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES.....15

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la Estrategia para la Igualdad de Género 2025
(2024/2125(INI))

El Parlamento Europeo,

– Vistos los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea,

– Vistos los artículos 8, 10, 19, 79, 83, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),

– Vistos los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

– Vistos el pilar europeo de derechos sociales proclamado y firmado por el Parlamento, el Consejo y la Comisión con fecha 17 de noviembre de 2017, y la Comunicación de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, titulada «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales» (COM(2021)0102),

– Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 18 de diciembre de 1979,

– Vistos la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín de las Naciones Unidas, de 15 de septiembre de 1995, y los resultados de sus conferencias de examen,

– Vistos la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, de 21 de octubre de 2015, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en ella recogidos, en particular el ODS 5, «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas», y las metas y los indicadores con él relacionados,

– Visto el Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, de 29 de junio de 1951, y el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, de 21 de junio de 2019,

– Visto el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011,

– Vistas las Directivas de la CEE y de la UE adoptadas a partir de 1975 en relación con distintos aspectos de la igualdad de trato entre mujeres y hombres (Directiva 79/7/CEE[1], Directiva 86/613/CEE[2], Directiva 92/85/CEE[3], Directiva 2004/113/CE[4], Directiva 2006/54/CE[5] y Directiva 2010/41/UE[6]),

[1] Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).
[2] Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359 de 19.12.1986, p. 56, ELI:

– Vista la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo[7],

– Vista la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas[8],

– Vista la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento[9],

– Vista la 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[10],

– Vista la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE[11],

– Vista la Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas[12],

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» (COM(2020)0152),

– Vistos la Comunicación conjunta de la Comisión y el alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, de 25 de noviembre de 2020, titulada

---

http://data.europa.eu/eli/dir/1986/613/oj).

[3] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj).

[4] 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: http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj).

[5] Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj).

[6] Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre 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 de 15.7.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj).

[7] DO L 188 de 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.

[8] DO L 315 de 7.12.2022, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.

[9] DO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

[10] DO L, 2024/1385, 24.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj.

[11] DO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.

[12] DO L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj.

«Plan de Acción en materia de Género de la UE (GAP) III – Un ambicioso programa para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la acción exterior de la UE» (JOIN(2020)0017), y el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión que la acompaña, de 25 de noviembre de 2020, relativo a los objetivos e indicadores para enmarcar la aplicación del GAP III (2021-2025) (SWD(2020)0284),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 7 de marzo de 2025, titulada «Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer» (COM(2025)0097),

– Vista su Resolución, de 13 de febrero de 2019, sobre la involución en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género en la Unión Europea[13],

– Vista su Resolución, de 28 de noviembre de 2019, sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul y otras medidas de lucha contra la violencia de género[14],

– Vista su Resolución, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género[15],

– Vista su Resolución, de 23 de octubre de 2020, sobre la igualdad de género en la política exterior y de seguridad de la Unión[16],

– Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género[17],

– Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, sobre el cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital[18],

– Vista la Resolución, de 11 de febrero de 2021, sobre los retos futuros para los derechos de la mujer en Europa: más de veinticinco años después de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín[19],

– Vista su Resolución, de 10 de junio de 2021, sobre la promoción de la igualdad de género en la enseñanza y las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM)[20],

– Vista su Resolución, de 24 de junio de 2021, sobre la situación de la salud y los derechos sexuales y reproductivos en la Unión, en el marco de la salud de las mujeres[21],

– Vista su Resolución, de 16 de septiembre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la definición de la violencia de género como nuevo ámbito delictivo recogido en el artículo 83, apartado 1, del TFUE[22],

---

[13] DO C 449 de 23.12.2020, p. 102.
[14] DO C 232 de 16.6.2021, p. 48.
[15] DO C 331 de 17.8.2021, p. 5.
[16] DO C 404 de 6.10.2021, p. 202.
[17] DO C 456 de 10.11.2021, p. 208.
[18] DO C 456 de 10.11.2021, p. 232.
[19] DO C 465 de 17.11.2021, p. 160.
[20] DO C 67 de 8.2.2022, p. 137.
[21] DO C 81 de 18.2.2022, p. 43.
[22] DO C 117 de 11.3.2022, p. 88.

– Vista su Resolución, de 14 de diciembre de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia de género: la ciberviolencia[23],

– Vista su Resolución, de 15 de diciembre de 2021, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2018-2020[24],

– Vista su Resolución, de 10 de marzo de 2022, sobre el Plan de Acción en materia de Género de la UE III[25],

– Vista su Resolución, de 3 de mayo de 2022, sobre la consecución de la independencia económica de las mujeres a través de la iniciativa empresarial y el trabajo por cuenta propia[26],

– Vista su Resolución, de 5 de julio de 2022, sobre el fomento de una acción europea común en materia de cuidados[27],

– Vista su Resolución, de 5 de julio de 2022, sobre la pobreza de las mujeres en Europa[28],

– Vista su Resolución, de 1 de junio de 2023, sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo[29],

– Vista su Resolución, de 11 de abril de 2024, sobre la inclusión del derecho al aborto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea[30],

– Vista su Recomendación al Consejo, de 19 de diciembre de 2024, sobre las prioridades de la Unión para el 69.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas[31],

– Visto el informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), de Eurostat y del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), de 25 de noviembre de 2024, titulado «EU gender-based violence survey: key results» (Encuesta de la UE sobre la violencia de género: resultados clave),

– Visto el índice de igualdad de género para 2024, publicado por el EIGE el 10 de diciembre de 2024,

– Visto el artículo 55 de su Reglamento interno,

– Vista la opinión de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior,

– Visto el informe de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (A10-0000/2025),

---

[23] DO C 251 de 30.6.2022, p. 2.
[24] DO C 251 de 30.6.2022, p. 23.
[25] DO C 347 de 9.9.2022, p. 150.
[26] DO C 465 de 6.12.2022, p. 54.
[27] DO C 47 de 7.2.2023, p. 30.
[28] DO C 47 de 7.2.2023, p. 2.
[29] DO C, C/2023/1224, 21.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1224/oj.
[30] DO C, C/2025/1279, 13.3.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/1279/oj.
[31] Textos Aprobados, P10_TA(2024)0075.

A. Considerando que el derecho a la igualdad de trato es un derecho fundamental reconocido en los Tratados[32] y en la Carta de los Derechos Fundamentales, y que es esencial para su desarrollo ulterior;

B. Considerando que la igualdad de género es un valor superior de la Unión, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales y una condición esencial para el progreso;

C. Considerando que la violencia de género sigue siendo un fenómeno generalizado a escala mundial, también en la Unión, y que tiene graves consecuencias para las víctimas y para la sociedad;

D. Considerando que toda persona de la Unión tiene derecho al disfrute del más alto nivel de salud física y mental;

E. Considerando que las disparidades en el mercado laboral y la falta de condiciones de trabajo justas y de seguridad para las trabajadoras siguen siendo persistentes en toda la Unión, y que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es, en gran medida, consecuencia de la infravaloración sistemática del trabajo realizado en sectores en los que predominan las mujeres; que, por lo tanto, debe abordarse la cuestión de la «igualdad de retribución por un trabajo de igual valor» para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres;

F. Considerando que las tecnologías digitales emergentes son un factor de riesgo para la igualdad de género y que podrían perpetuar y acentuar los patrones existentes de desigualdad de género, discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas;

G. Considerando que, en toda la Unión, las responsabilidades asistenciales son desempeñadas de manera desproporcionada por mujeres, lo que contribuye a las desigualdades;

H. Considerando que los estudios muestran que las mujeres están infrarrepresentadas en todos los niveles de toma de decisiones económicas y políticas en todo el mundo, y que lograr la paridad de género en la vida política es una perspectiva lejana;

I. Considerando que muchas mujeres y grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, las personas de entornos socioeconómicos desfavorecidos, las personas racializadas, las personas de origen étnico, minoritario o migrante, las personas mayores y las personas LGBTIQ+, se enfrentan a desigualdades y discriminación interseccionales en la Unión;

J. Considerando que la hoja de ruta sobre los derechos de la mujer reafirma el firme compromiso de la Unión de salvaguardar y promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres, y que describe los principios y la visión a largo plazo de los avances en los que se basará la Estrategia para la Igualdad de Género posterior a 2025;

[32] Artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del TUE, artículos 8, 10, 19 y 157 del TFUE y artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

1. Pide a la Comisión que presente una ambiciosa Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 con medidas legislativas y no legislativas concretas y tangibles en los ámbitos clave que se exponen a continuación;

Violencia de género

2. Pide a la Comisión que señale la violencia de género como un nuevo ámbito delictivo recogido en el artículo 83, apartado 1, del TFUE a fin de luchar eficazmente contra todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, que constituye una de las violaciones de los derechos fundamentales más generalizadas en la Unión;

3. Insta a la Comisión a que considere el feminicidio como un delito diferenciado;

4. Pide a la Comisión que supervise y fomente una rápida transposición de la Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, y que presente su recomendación sobre la prevención de prácticas nocivas contra las mujeres y las niñas;

5. Pide a la Comisión que presente una nueva propuesta legislativa de la Unión que penalice la violación sobre la base de la ausencia de consentimiento; reitera que la violación no es solo un abuso de los derechos fundamentales de las mujeres y de su autonomía física, sino también una forma de explotación sexual de las mujeres y las niñas;

Asistencia sanitaria integral con perspectiva de género

6. Insta a la Comisión a que garantice el acceso universal de las mujeres y las niñas a una asistencia sanitaria con perspectiva de género;

7. Pide a la Comisión que aborde, a escala de la Unión, los obstáculos al acceso a la asistencia sanitaria para las mujeres en toda su diversidad;

8. Pide a la Comisión que garantice el acceso pleno e igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluido el derecho al aborto seguro y legal, para las mujeres y las niñas en toda su diversidad;

Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo

9. Pide a la Comisión que supervise y fomente una rápida transposición de las Directivas sobre unos salarios mínimos adecuados[33], transparencia retributiva[34] y las mujeres en los consejos de administración[35];

10. Insta a la Comisión a que elabore directrices que permitan definir y comparar «el valor del trabajo» a escala de la Unión, y a que establezca rápidamente instrumentos y criterios de evaluación del empleo neutros con respecto al género con el fin de evaluar

[33] Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj).
[34] Directiva (UE) 2023/970.
[35] Directiva (UE) 2022/2381.

mejor y remunerar más equitativamente el trabajo realizado en sectores en los que predominan las mujeres;

Derechos de la mujer e igualdad de género en la educación, la formación y el ámbito digital

11. Insta a la Comisión a que garantice un acceso inclusivo desde el punto de vista del género a todos los niveles educativos y a que establezca estándares de alta calidad para los materiales educativos que promuevan la igualdad de género y desmonten los estereotipos de género, incluida la promoción de una educación sexual integral y del consentimiento;

12. Pide a la Comisión que formule y adopte una política de tolerancia cero en el entorno digital con respecto a todas las formas de violencia de género, comportamientos y discursos nocivos que menoscaben y desacrediten la expresión de las mujeres y las niñas tanto en internet como fuera de internet, y que dé prioridad a las medidas preventivas y las salvaguardias en todos los ámbitos de la política digital;

Conciliación de la vida privada y la vida profesional

13. Pide a la Comisión que desarrolle la Estrategia Europea de Cuidados para alcanzar un pacto europeo global en materia de cuidados, provisto de instrumentos legislativos y financieros vinculantes para invertir en servicios de atención a la infancia y cuidados de larga duración accesibles, asequibles y de alta calidad;

14. Hace hincapié en la necesidad de aspirar a la implantación en la Unión de un modelo de «igualdad en la percepción de ingresos e igualdad en los cuidados», así como de revisar y ajustar los objetivos de Barcelona a este respecto, y también de seguir desarrollando las medidas relativas al permiso de maternidad y paternidad con el fin de lograr un equilibrio de género más equitativo en lo que respecta a las responsabilidades asistenciales;

Participación política y representación equilibradas

15. Insta a la Comisión a que aplique las cuotas de género y las listas de cremallera impuestas por ley para todas las elecciones sobre la base de la paridad de género, y a que garantice la paridad de género institucional en todos los niveles de toma de decisiones;

Política exterior feminista

16. Pide a la Comisión que promueva una política exterior, de seguridad, comercial y de desarrollo que dé prioridad a la igualdad de género siguiendo el principio de las tres «R»: «rights», «representation», «resources» (derechos, representación y recursos);

Contrarrestar los movimientos antigénero

17. Insta a la Comisión a que desarrolle una herramienta global para vigilar y contrarrestar el retroceso democrático y el retroceso en los derechos de las mujeres, que están

intrínsecamente vinculados, y a que garantice que la igualdad de género siga siendo una prioridad en toda la Unión;

Medios transversales para lograr la igualdad de género

18. Reitera que todos los esfuerzos para lograr avances en materia de igualdad de género deben realizarse respetando plenamente los principios de interseccionalidad y transversalización de la perspectiva de género;

19. Pide a la Comisión que garantice y siga desarrollando la transversalización de la perspectiva de género en sus estructuras, métodos e instrumentos, y que vele por que la perspectiva de género se integre en todas las propuestas de la Comisión, incluidos todos los procedimientos presupuestarios;

20. Insta a la Comisión a que utilice y siga desarrollando la interseccionalidad como principio transversal en la nueva Estrategia para la Igualdad de Género;

°

° °

21. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad de género es uno de los **valores superiores** de la Unión y, junto con los derechos de las mujeres, parte indispensable e indivisible de los derechos humanos. Estos son el fundamento y la finalidad del Estado de Derecho a escala nacional, europea e internacional, así como los indicadores más adecuados y pertinentes de la salud y la resiliencia de nuestras democracias.

En el contexto geopolítico actual y en los procesos mundiales, ahora es más importante que nunca presentar **una agenda ambiciosa para los derechos de la mujer y la igualdad de género**, por lo que el presente informe llega en un momento crucial para la Unión Europea. La nueva Estrategia europea para la Igualdad de Género posterior a 2025 debe respetar las normas establecidas en años anteriores y avanzar con un esfuerzo global por lograr **la igualdad de género a todos los niveles y en todos los ámbitos, para todas las personas sin discriminación**. Además, la nueva estrategia debe tomar **medidas decisivas para la aplicación** de la legislación previamente adoptada.

La nueva estrategia llegará en un momento en que los movimientos antigénero y antidemocráticos están en alza y, en este sentido, el texto, que presentará la Comisión, debe **reflejar una clara dedicación institucional y compromisos concretos para proteger y seguir desarrollando el marco para la igualdad de género y, con ello, salvaguardar nuestra democracia**. No hay democracia sin una participación e implicación igualitarias y firmes de las mujeres y las niñas, y quienes se esfuerzan por desmantelar nuestro marco institucional son quienes atacan los derechos de las mujeres. Estas agendas están interrelacionadas y, por ello, requieren una **respuesta desde Europa**, que debe darse en todos los ámbitos de actuación, a todos los niveles y con una clara **transversalización de la perspectiva de género** en nuestro trabajo.

El mundo actual ha cambiado profundamente desde que se adoptó la última Estrategia para la Igualdad de Género[1] y es preciso abordar adecuadamente nuevos ámbitos: desde la violencia y el acoso contra las mujeres y las niñas en el entorno digital y el mundo laboral hasta la necesidad de una política exterior feminista para la consolidación de la paz y la protección de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, incluido el acceso al aborto seguro y legal, en tanto que derechos humanos fundamentales. También debemos incluir un **enfoque interseccional** en nuestras políticas, ya que somos plenamente conscientes de que determinados grupos, como las mujeres migrantes, las personas LGBTIQ, las mujeres gitanas y las mujeres con discapacidad se enfrentan en la Unión a múltiples formas interseccionales de discriminación. Es nuestra responsabilidad abordarlas todas de forma adecuada y con rapidez.

La **hoja de ruta sobre los derechos de la mujer**[2], que se ha presentado recientemente, es un paso en la dirección correcta, por el que se reconocen muchos de los problemas a los que nos enfrentamos actualmente cuando hablamos de los derechos de las mujeres, pero es preciso dar un paso más en la nueva estrategia con **medidas concretas, legislativas y no legislativas,** destinadas a crear una sociedad verdaderamente igualitaria en materia de género.

Violencia de género es, según la definición del Instituto Europeo de la Igualdad de Género,

[1] DO C 364 de 28.10.2020, p. 77.
[2] Comunicación de la Comisión «Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer» (COM(2025) 97 final).

cualquier tipo de violencia basada en el género de una persona, desde la física hasta la emocional, pasando por la económica y la reproductiva, y aunque cualquier persona puede ser víctima de violencia de género, las víctimas son abrumadoramente mujeres[3]. El último informe temático del índice de igualdad de género[4] aborda específicamente la violencia de género y los datos muestran que el 31 % de las mujeres de la Unión han sufrido violencia física o sexual desde los 15 años. Esto demuestra que, si bien se han realizado avances legislativos y no legislativos en la Unión[5], **la violencia de género** sigue siendo uno de los principales retos que impiden una sociedad verdaderamente igualitaria en materia de género, tiene todavía una gran prevalencia en toda la Unión y es preciso continuar actuando contra ella a escala europea y **definirla claramente como delito de la Unión**. Los datos recientes muestran que la aplicación de la legislación vigente, por ejemplo, la **Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, es una cuestión acuciante y requiere seguimiento y una orientación adecuada. También es necesario redefinir y seguir desarrollando determinados aspectos del trabajo legislativo anterior, como las definiciones basadas en el consentimiento, **la incorporación de la violación a la lista de delitos de la Unión y el reconocimiento del feminicidio como un delito distinto del homicidio**, pero también poner de relieve algunas de las categorías menos conocidas de violencia de género, por ejemplo, la violencia obstétrica y la denegación de la asistencia al aborto. También queremos que se avance en las Recomendaciones sobre prácticas perjudiciales.

Todas las personas en la Unión Europea tienen derecho al **disfrute del más alto nivel de salud física y mental** y es preciso garantizar **un elevado nivel de protección de la salud humana** en la definición y ejecución de todas las políticas y actividades de la Unión[6]. El derecho de acceso a la asistencia sanitaria está consagrado en el principio 16 del pilar europeo de derechos sociales, y en el Plan de Acción animamos a los Estados miembros a abordar las desigualdades en materia de salud. El índice de igualdad de género muestra un lento progreso en esta materia en el ámbito de la salud: los porcentajes de mujeres y hombres que consideran que su salud es buena o muy buena tienden a la baja en dos tercios de los Estados miembros, y muchas enfermedades sensibles al sexo y al género carecen de investigación, financiación y recursos suficientes y no se priorizan[7].

La salud y los derechos sexuales y reproductivos son una de las claves del debate sobre derechos humanos y no se pueden separar del ejercicio del derecho fundamental a la salud, la consecución de la igualdad de género y la eliminación de la violencia de género. La autonomía física de una persona y el derecho a decidir sobre su cuerpo y su vida constituyen un requisito absolutamente indispensable para alcanzar la igualdad de género. Las violaciones de la salud y los derechos sexuales y reproductivos constituyen violaciones de los derechos humanos. Todos los retos relacionados con la salud y los derechos sexuales y reproductivos a los que se enfrentan los Estados miembros constituyen retos europeos comunes, y se trata de una cuestión de derechos humanos y de salud que debe abordarse mediante un enfoque

[3] https://eige.europa.eu/gender-based-violence.
[4] «Gender Equality Index 2024: Tackling violence against women, tackling gender inequalities» (Índice de igualdad de género 2024: lucha contra la violencia contra las mujeres y contra las desigualdades de género), publicado en 2025.
[5] Como la adopción de la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y la adhesión de la Unión Europea al Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica («Convenio de Estambul»).
[6] DO C 326 de 26.10.2012, p. 391.
[7] EIGE (2025), «Impact driver: marking milestones and opportunities for gender equality in the EU» (Factor de incidencia: hitos y oportunidades para la igualdad de género en la UE), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo (de próxima publicación).

unificado. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce la necesidad del acceso universal a la salud sexual y reproductiva como componente del derecho a la salud. Nuestro objetivo es contar con una Estrategia para la Igualdad de Género que garantice el acceso universal a una educación sexual y relacional integral, adaptada a la edad y basada en datos contrastados, una serie de métodos y productos anticonceptivos modernos de alta calidad, accesibles y asequibles, asesoramiento en materia de planificación familiar, tratamientos de fertilidad e información sobre anticonceptivos, así como una atención al aborto gratuita, segura y legal.

La situación en el **mercado de trabajo** europeo exige un enfoque urgente e integral para superar las desigualdades existentes. En la Unión, una de cada tres mujeres carece de empleo remunerado y la gran mayoría de los puestos de trabajo a tiempo parcial están ocupados por mujeres. El trabajo de las mujeres ha sido tradicionalmente infravalorado y todavía existe una segregación de género significativa, con una representación excesiva de las mujeres en los sectores menos rentables. **El empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo** es un paso crucial a la hora de hablar de desarrollo social y económico y es una condición previa para una economía fuerte y competitiva. Por lo tanto, es esencial una rápida transposición de la **Directiva sobre transparencia retributiva**, que haga hincapié en la búsqueda de formas de ampliar su ámbito de aplicación. Además, deben aplicarse tanto la **Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados** como la **Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración**. El presente informe reconoce que la principal razón de la brecha salarial de género es que la remuneración en los sectores con predominio femenino (cuidados, asistencia sanitaria, educación y comercio minorista) es sistemáticamente menor que en los sectores con predominio masculino, lo que también lleva a que estos sectores no sean atractivos para los hombres y se refuercen normas y estereotipos perjudiciales. Existe una necesidad acuciante de elaborar directrices que permitan definir y comparar «*el valor del trabajo*» y de establecer instrumentos y criterios de evaluación del empleo neutros con respecto al género, con el fin de evaluar mejor y remunerar más equitativamente el trabajo en los sectores con predominio femenino. Debe abordarse la cuestión de la seguridad en el trabajo, tanto en los espacios de trabajo como en el contexto del teletrabajo.

La educación y la formación son esenciales para la igualdad de género y para la capacidad de todas las personas de adaptarse a los cambios del mercado laboral, y la educación superior es vital para tener oportunidades de empleo de calidad. Hoy en día, en la Unión Europea, la segregación de género horizontal y vertical en la educación sigue siendo persistente y va en detrimento de la igualdad de género. En este sentido, es fundamental garantizar un acceso pleno y sin obstáculos a la educación y la formación y apoyar la participación de las mujeres en la educación en CTIM y en todos los demás ámbitos y carreras profesionales. Se calcula que hay ocho millones de especialistas en TIC en la Unión, pero solo el 17 % de ellos son mujeres. A escala mundial, solo el 22 % de los profesionales de la IA son mujeres. La importancia de estas asignaturas y de los puestos de trabajo conexos va en aumento y debemos asegurarnos de que no se deje atrás a las mujeres y de que se encuentren seguras en el ámbito digital, también a la hora de abordar la cuestión de los algoritmos y otras herramientas actuales. Conscientes de que la actual estructura de propiedad privada y los principales operadores de las grandes plataformas en línea han creado un mundo en línea perjudicial para los derechos de las mujeres y la igualdad de género, debemos ser capaces de abordar este problema y proteger a todas las mujeres y niñas en el conjunto de la Unión. Asimismo, es preciso alentar a los hombres a entrar en sectores con predominio femenino, ofreciendo mejores condiciones de trabajo y una remuneración justa. La nueva Estrategia para la Igualdad de Género debe desarrollar un marco que cree espacios seguros para que las niñas

y los niños aprendan, eduque a sus progenitores y al profesorado acerca de los estereotipos de género y establezca modelos de referencia positivos de mujeres y hombres feministas.

Las **responsabilidades de los cuidados** de los niños y otras personas dependientes constituyen una limitación significativa de la participación de las mujeres en el mercado laboral. En la Unión, las responsabilidades asistenciales no remuneradas impiden a unos 7,7 millones de mujeres participar en el mercado laboral, frente a tan solo 450 000 hombres. En el ámbito del hogar, la desigualdad en el reparto del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres limita la igualdad de participación de las mujeres en la población activa y su promoción profesional. Esta situación es perjudicial para lograr un marco verdaderamente justo de **conciliación de la vida familiar y la vida profesional**, y la nueva estrategia debe abordar estas cuestiones. Nuestro objetivo es trabajar para implantar en la sociedad un modelo de «*igualdad en la percepción de ingresos e igualdad en los cuidados*». Por lo tanto, debemos seguir de cerca, evaluar y, en caso necesario, seguir desarrollando la **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional**, pero también es necesario presentar **un pacto europeo en materia de cuidados**, basado en la Estrategia Europea de Cuidados, con legislación vinculante y financiación a escala de la Unión. Las mujeres han asumido la carga de los cuidados en diferentes categorías y debemos establecer una igualdad de condiciones a escala europea.

Los grupos diversos adoptan decisiones mejores, más inclusivas y más sostenibles. Solo las decisiones que tienen en cuenta la opinión de todos son adecuadas para allanar el camino hacia un futuro mejor para todos, y **las mujeres en puestos con poder de decisión** son modelos de referencia clave que ayudan a configurar el marco para un futuro igualitario. Tenemos que subsanar las carencias en la toma de decisiones en el ámbito político y económico, al tiempo que abordamos las desigualdades institucionales que impiden a las mujeres aprovechar todo su potencial.

En tiempos de aumento de los conflictos mundiales y de incertidumbre, **la política exterior, de defensa y de seguridad de la Unión debe ser feminista,** y el logro de los derechos de la mujer y la igualdad de género debe ser uno de los principios horizontales y objetivos clave. En nuestras políticas exteriores, debemos ser capaces de reflejar una misión de consolidación de la paz, y uno de los requisitos previos para ello es la participación equitativa de mujeres líderes y partes interesadas. La agenda de promoción y protección de los derechos de la mujer, así como el apoyo a las mujeres activistas, educadoras y líderes en las zonas de conflicto, debe ser una prioridad de la Unión en todas sus estrategias de respuesta a los conflictos, así como en todos los instrumentos y mecanismos de respuesta a las crisis. En todas las acciones exteriores de la Unión debe aplicarse el principio de las 3 R: «rights, representation, resources» (derechos, representación y recursos).

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS
DE LAS QUE EL PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 8 del anexo I del Reglamento interno, el ponente declara haber recibido contribuciones de las siguientes entidades o personas durante la preparación del proyecto de informe:

Entidad o persona
European Parliamentary Forum for Sexual & Reproductive Rights
The International Planned Parenthood Federation (IPPF) European Network
Center for Reproductive Rights
European Women's Lobby
Foundation for European Progressive Studies (FEPS)
European Institute for Gender Equality
B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran.
Fertility Europe
Center for Women Victims of War (ROSA)
The Directorate-General for Justice and Consumers (DG JUST) of the European Commission
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Public Service Union (EPSU)

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad del ponente.

Cuando en la lista se identifique a personas físicas por su nombre o su función, o por ambos, el ponente declara haber puesto en conocimiento de dichas personas físicas el aviso de protección de datos del Parlamento Europeo n.º 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), en el que se establecen las condiciones aplicables al tratamiento de sus datos personales y los derechos vinculados a dicho tratamiento.