



A8-0046/2017

23.2.2017

INFORME

sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015
(2016/2249(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Ernest Urtasun

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	25
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	36
VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	37

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE) y el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Visto el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- Visto el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH),
- Vista la Convención de las Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1979, sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,
- Vista la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo¹,
- Vistas la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín, adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer el 15 de septiembre de 1995, y los documentos finales posteriores adoptados en los períodos extraordinarios de sesiones de las Naciones Unidas sobre Pekín +5 (2000), Pekín +10 (2005) y Pekín +15 (2010),
- Visto el Convenio de las Naciones Unidas para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena, de 1949,
- Vista la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo²,
- Vista su Resolución legislativa, de 20 de octubre de 2010, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo 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 (Directiva sobre el permiso de maternidad)³,
- Vista la 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

¹ DO L 315 de 14.11.2012, p. 57.

² DO L 101 de 15.4.2011, p. 1.

³ DO C 70E de 8.3.2012, p. 162.

trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹,

- Vista la 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 suministro²,
- Vista la Directiva 2013/62/UE del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, que modifica la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, como consecuencia de la modificación del estatuto de Mayotte respecto de la Unión Europea³,
- Vistas las Directivas de la UE posteriores a 1975 relativas a los distintos aspectos de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (Directiva 2010/41/UE⁴, Directiva 2010/18/UE⁵, Directiva 2006/54/UE⁶, Directiva 2004/113/CE⁷, Directiva 92/85/CEE⁸, Directiva 86/613/CEE⁹ y Directiva 79/7/CEE¹⁰),
- Vista la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (Directiva sobre mujeres en los consejos de administración) (COM(2012)0614),
- Vistos el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y su artículo 3, que define «género» como «los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres»,
- Vista la propuesta de Decisión del Consejo, de 4 de marzo de 2016, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (COM(2016)0111),
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 16 de junio de 2016, sobre igualdad entre mujeres y hombres (00337/2016),
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de los días 5 y 6 de junio de 2014, sobre la prevención y la lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, incluida la mutilación genital femenina (09543/2014),
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 7 de diciembre de 2015, sobre la igualdad entre

¹ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

² DO L 373 de 21.12.2004, p. 37.

³ DO L 353 de 28.12.2013, p. 7.

⁴ DO L 180 de 15.7.2010, p. 1.

⁵ DO L 68 de 18.3.2010, p. 13.

⁶ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁷ DO L 373 de 21.12.2004, p. 37.

⁸ DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

⁹ DO L 359 de 19.12.1986, p. 56.

¹⁰ DO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

hombres y mujeres en el ámbito de la adopción de decisiones (14327/2015),

- Vista la declaración del Trío de Presidencias, de 7 de diciembre de 2015, firmada por los Países Bajos, Eslovaquia y Malta,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020),
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 3 de marzo de 2015, titulado «Report on equality between women and men in 2014» (Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en 2014) (SWD(2015)0049),
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 4 de marzo de 2016, titulado «Report on equality between women and men in 2015» (Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en 2015) (SWD(2016)0054),
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 3 de diciembre de 2015, titulado «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019) (SWD(2015)0278),
- Vistas sus Resoluciones de 10 de febrero de 2010 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea — 2009¹, de 8 de marzo de 2011 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea — 2010², de 13 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea — 2011³, y de 10 de marzo de 2015 sobre los progresos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013⁴,
- Vistas la Comunicación de la Comisión, de 25 de noviembre de 2013, titulada «Hacia la eliminación de la mutilación genital femenina» (COM(2013)0833), y su Resolución, de 6 de febrero de 2014, sobre la eliminación de la mutilación genital femenina⁵,
- Vistos los resultados del estudio sobre las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero en la Unión Europea, realizado por la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA) y publicado en mayo de 2013,
- Visto el informe de la FRA titulado «Violence against women – an EU-wide survey. Main results» (Violencia contra las mujeres - una encuesta a escala de la UE: principales resultados), publicado en marzo de 2014,
- Visto el informe de la FRA titulado «The fundamental rights situation of intersex people» (Situación de los derechos fundamentales de las personas intersexuales), publicado en mayo de 2015,
- Visto el informe de la red europea de organismos nacionales para la igualdad (Equinet)

¹ DO C 341 E de 16.12.2010, p. 35.

² DO C 199 E de 7.7.2012, p. 65.

³ DO C 251 E de 31.8.2013, p. 1.

⁴ DO C 316 de 30.8.2016, p. 2.

⁵ Textos Aprobados, P7_TA(2014)0105.

titulado «The Persistence of Discrimination, Harassment and Inequality for Women. The Work of Equality Bodies informing a new European Commission Strategy for Gender Equality» (Persistencia de la discriminación, el acoso y la desigualdad para las mujeres y contribución de los organismos para la igualdad a la nueva estrategia de igualdad de género de la Comisión Europea), publicado en 2015,

- Vistos los informes de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) titulados «The Gender Employment Gap: challenges and solutions» (La brecha salarial de género: retos y soluciones), de 2016, «Social partners and gender equality in Europe» (Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa), de 2014, y «Developments in working life in Europe: EurWORK annual review» (Evolución de la vida laboral en Europa: estudio anual de EurWORK), de 2014 y 2015, así como la Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, de 2016,
- Vistas su Resolución, de 3 de febrero de 2016, sobre la nueva estrategia para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en Europa después de 2015¹, y su Resolución, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015²,
- Vista su Resolución, de 25 de febrero de 2014, sobre la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres³,
- Vista su Resolución, de 9 de septiembre de 2015, sobre la capacitación de las jóvenes a través de la educación en la Unión Europea⁴,
- Vista su Resolución, de 8 de marzo de 2016, sobre la situación de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo en la UE⁵,
- Vista su Resolución, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE⁶,
- Vista su Resolución, de 26 de mayo de 2016, sobre pobreza y perspectiva de género⁷,
- Vista su Resolución, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional⁸,
- Vista su Resolución, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo»)⁹,

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0042.

² Textos Aprobados, P8_TA(2015)0218.

³ Textos Aprobados, P7_TA(2014)0126.

⁴ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0312.

⁵ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0073.

⁶ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0203.

⁷ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0235.

⁸ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0338.

⁹ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0360.

- Vista su Resolución, de 8 de marzo de 2016, sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo¹,
- Vista su Resolución, de 12 de mayo de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas desde la perspectiva de género²,
- Visto el informe de situación de la Comisión, de 3 de junio de 2013, titulado «Objetivos de Barcelona – El desarrollo de los servicios de acogida de niños de corta edad en Europa en pro de un crecimiento sostenible e integrador»³,
- Vista la Recomendación de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, titulada «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas»⁴,
- Vistos el índice de igualdad de género 2015 del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) y el informe titulado «Beijing +20: 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States» (Pekín +20: cuarta revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE), así como otros informes del EIGE,
- Visto el estudio de la red europea de expertos legales en la igualdad de género y la no discriminación, titulado «A comparative analysis of gender equality law in Europe 2015» (Análisis comparativo de la legislación en materia de igualdad de género en Europa en 2015), de enero de 2016,
- Vistas las conclusiones convenidas sobre «El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género», del 48.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, de marzo de 2004⁵,
- Visto el documento titulado «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», adoptado en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, de 25 de septiembre de 2015, y los objetivos y metas sobre igualdad de género, derechos de las mujeres y empoderamiento de la mujer que se incluyen en dicho documento,
- Visto el informe estadístico de la Comisión, de abril de 2014, titulado «Single parents and employment in Europe» (Familias monoparentales y empleo en Europa)⁶,
- Visto el artículo 52 de su Reglamento,
- Visto el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0046/2017),

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0072.

² Textos Aprobados, P8_TA(2016)0227.

³ ISBN 978-92-79-29898-1

⁴ DO L 59 de 2.3.2013, p. 5.

⁵ <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/ac-men-auv.pdf>

⁶ ISBN 978-92-79-36171-5.

- A. Considerando que el índice de igualdad de género 2015 del EIGE muestra únicamente mejoras marginales: la Unión sigue estando solo a medio camino en el logro de la igualdad de género y su resultado global desde 2005 ha aumentado de 51,3 a 52,9 sobre 100; que es necesario progresar más rápidamente si se quiere que la Unión alcance los objetivos de la Estrategia Europa 2020;
- B. Considerando que, estos últimos años, algunos Estados miembros han experimentado un desarrollo sustancial de movimientos cívicos y políticos que van en detrimento de la igualdad de derechos de mujeres y hombres, y que incluso cuestionan la necesidad general de contar con políticas de igualdad de género; que esta reacción negativa contra la igualdad de género pretende reforzar los roles de género tradicionales y poner en cuestión los logros alcanzados y futuros en el ámbito de la igualdad de género, los derechos de la mujer y los derechos de las personas LGBTI;
- C. Considerando que la igualdad entre las mujeres y los hombres es un derecho fundamental reconocido en el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales; que el objetivo de la Unión en este ámbito es garantizar asimismo la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y luchar contra toda discriminación basada en el sexo;
- D. Considerando que, en 2015, la tasa de empleo de las mujeres alcanzó un máximo histórico del 64,5 %, pero se mantuvo muy por debajo de la de los hombres, que fue del 75,6 %; que, lamentablemente, las mujeres tienen cuatro veces más posibilidades que los hombres de ejercer un trabajo a tiempo parcial y de permanecer en él, a menudo de manera involuntaria; que muchos jóvenes siguen siendo pobres a pesar de trabajar, en particular en Grecia, España, Croacia, Italia, Chipre, Portugal y Eslovaquia;
- E. Considerando que la tasa de desempleo de las mujeres está infravalorada, dado que muchas mujeres no están inscritas como desempleadas, en especial las que viven en zonas rurales o aisladas, las que ayudan en el negocio familiar y muchas de las que se dedican en exclusiva a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos; que esta situación crea también una disparidad de acceso a los servicios públicos (subsidios, pensiones, permisos de maternidad, baja por enfermedad, acceso a la seguridad social, etc.);
- F. Considerando que el informe de Eurofound sobre la brecha de empleo entre hombres y mujeres calcula que dicha brecha cuesta a la Unión alrededor de 370 000 millones EUR al año, o sea, el 2,8 % del PIB de la Unión¹;
- G. Considerando que, en los países afectados por la crisis económica y los recortes presupuestarios, las mujeres se han visto afectadas de forma desproporcionada, en particular, las mujeres jóvenes, las de edad avanzada, las madres solteras y las mujeres que sufren diferentes tipos de discriminación, y que esto las ha llevado a una situación de pobreza y marginación social al excluirlas cada vez más del mercado laboral; que los recortes en los servicios públicos de asistencia y sanidad conllevan una transferencia de la responsabilidad de los cuidados, que deja de recaer en la sociedad para volver a los hogares, afectando mayormente a las mujeres;

¹ Informe de Eurofound, «The Gender Employment Gap: challenges and solutions» (La brecha de empleo entre hombres y mujeres: retos y soluciones), 2016.

- H. Considerando que la feminización de la pobreza persiste dentro de la Unión y que los índices extremadamente elevados de desempleo, pobreza y exclusión social de las mujeres están estrechamente vinculados a los recortes presupuestarios en los servicios públicos tales como la asistencia sanitaria, la educación, los servicios sociales y las prestaciones sociales; que estas políticas conducen a una mayor precarización del trabajo, en especial por el incremento de los contratos a tiempo parcial y temporales no deseados;
- I. Considerando que, en 2015, tres cuartas partes de las tareas domésticas y dos tercios de las tareas de cuidado parental corrieron a cargo de las mujeres trabajadoras, que tuvieron que hacer frente, por lo tanto, a una doble carga de responsabilidades; que, en general, las mujeres asumen una responsabilidad considerablemente mayor en las tareas de cuidado parental y en las tareas domésticas; que los estereotipos y los roles de género tradicionales siguen ejerciendo una gran influencia en la división de las tareas entre las mujeres y los hombres en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general; que ese reparto tradicional de responsabilidades tiende a perpetuar el *statu quo*, lo que limita las oportunidades de empleo y el desarrollo personal de las mujeres, y les deja poco tiempo para integrarse en la vida social y comunitaria o para participar en la economía; que un reparto equitativo entre hombres y mujeres del «trabajo no remunerado», como la prestación de cuidados y las tareas domésticas, constituye un requisito previo para la independencia económica de las mujeres a largo plazo;
- J. Considerando que, a pesar del marco político y de la legislación existentes a escala nacional y de la Unión, ciertos permisos por motivos familiares siguen siendo motivo de discriminación y estigmatización, tanto para las mujeres como para los hombres, y que esta situación afecta especialmente a las mujeres en cuanto principales cuidadoras que hacen uso de estos permisos;
- K. Considerando que, en casi una cuarta parte de los Estados miembros de la Unión, el permiso de paternidad no está regulado, y que, en algunos donde sí lo está, tan solo se permite que los hombres disfruten de dicho permiso durante uno, dos o unos cuantos días; que, en ocho Estados miembros, el permiso parental no está remunerado en absoluto, y que la media de utilización del permiso parental por los padres es escasa, ya que solo el 10 % de ellos opta por disfrutar de al menos un día de permiso, mientras que el 97 % de las mujeres recurre al permiso parental que está a disposición de ambos progenitores; que el fomento de un mayor recurso a los permisos parental y de paternidad es clave para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres; que el estudio de Eurofound¹ ha puesto de manifiesto los aspectos que influyen en la tasa de utilización de los permisos parentales por parte de los padres, a saber: el nivel de compensación, la adaptabilidad del sistema de permisos, la disponibilidad de información, la disponibilidad y flexibilidad de los servicios de guardería, y el miedo a ser excluido del mercado laboral por la utilización de un permiso;
- L. Considerando que una condición previa para la inclusión activa de las mujeres en el mercado de trabajo es la disponibilidad de servicios e instalaciones asequibles, accesibles y de calidad para el cuidado de los niños, los familiares de edad avanzada y

¹ Informe de Eurofound, «Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union» (Fomento del uso por parte de los padres del permiso parental y de paternidad en la Unión Europea), 2015.

otros miembros de la familia dependientes; que los objetivos de Barcelona constituyen un óptimo instrumento para alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres, y que todos los Estados miembros deben proponerse alcanzarlos cuanto antes; que, cada vez con más frecuencia, la falta de estructuras y servicios para la infancia de alta calidad y a precios asequibles obliga a las madres a elegir entre trabajar a tiempo parcial o renunciar a su empleo para cuidar de sus hijos, lo que repercute en la renta familiar y las pensiones;

- M. Considerando que el acceso a la formación y el derecho humano fundamental a la educación de las niñas y las mujeres son valores europeos importantes y elementos esenciales para el empoderamiento de las niñas y las mujeres en los ámbitos social, cultural y profesional, así como para el pleno disfrute de todos los demás derechos sociales, económicos, culturales y políticos y, en consecuencia, para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas; que la enseñanza universal, obligatoria y gratuita es una condición indispensable para garantizar la igualdad de oportunidades para todos, y que todos los niños deberían poder acceder a ella sin discriminación e independientemente de su estatuto de residencia; que la lucha contra la desigualdad por razón de género comienza en la etapa preescolar y exige una supervisión pedagógica constante de los programas educativos, los objetivos de desarrollo y los resultados del aprendizaje;
- N. Considerando que la igualdad de género es responsabilidad de todos los individuos de la sociedad y exige la contribución activa tanto de hombres como de mujeres; que las autoridades deberían comprometerse a llevar a cabo campañas de educación dirigidas a los hombres y a las generaciones más jóvenes, con el objetivo de implicarlos como socios, para prevenir y eliminar de forma gradual todos los tipos de violencia basados en el género y promover el empoderamiento de las mujeres;
- O. Considerando que, pese a que, por término medio, las mujeres alcanzan un nivel de educación superior al de los hombres, la tasa media de la diferencia salarial entre mujeres y hombres en la Unión seguía siendo del 16,1 % en 2014, aunque existen grandes diferencias entre los Estados miembros;
- P. Considerando que la segregación vertical y horizontal por sexos en el empleo sigue siendo un fenómeno prevalente, debido, entre otras razones, a la infravaloración de los empleos considerados «femeninos» frente a los «masculinos», a la persistencia de los techos de cristal, que impiden que las mujeres lleguen a los puestos más altos y mejor remunerados, y a la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, que está peor remunerado que el trabajo a tiempo completo; que, aunque las mujeres igualan o incluso superan a los hombres en cuanto a educación superior, el efecto de los estereotipos de género en la educación y la formación y en las decisiones que toman los estudiantes en la escuela puede influir en sus opciones a lo largo de toda la vida y repercute así considerablemente en el mercado de trabajo; que los estereotipos ampliamente transmitidos por la sociedad sobre la incompatibilidad de la maternidad y el trabajo a tiempo completo pueden poner a las mujeres en desventaja y disuadir a las mujeres jóvenes de proseguir sus estudios de educación superior o de invertir en su carrera profesional;
- Q. Considerando que, en la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de

Eurofound, el indicador compuesto de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado muestra que, en conjunto, las mujeres trabajan más horas si se computan las horas de trabajo remunerado y no remunerado¹;

- R. Considerando que, en sectores relacionados con los servicios o la agricultura, pero no limitados a estos, el acceso a recursos económicos y financieros, como los activos, el capital, los recursos productivos y el crédito, no es igual para mujeres y para hombres;
- S. Considerando que la brecha en materia de pensiones se mantiene dentro de la Unión, con un abrumador porcentaje del 40,2 % en 2014; que ello es el fruto de las desventajas acumuladas por las mujeres a lo largo del tiempo, como la falta de acceso a numerosos recursos financieros asociados al empleo a tiempo completo, tales como las prestaciones o los sistemas de pensiones, a los que muchas mujeres no pueden optar ya que, debido a las responsabilidades familiares, tienden a permanecer en empleos a tiempo parcial o a interrumpir su carrera laboral;
- T. Considerando que, en algunos Estados miembros de la Unión, se mantiene la práctica de no individualizar los sistemas fiscales y de seguridad social; que esta situación puede hacer que muchas mujeres dependan de sus cónyuges, ya que se les pueden haber concedido únicamente derechos derivados en virtud de su relación con los hombres;
- U. Considerando que, en la pasada década, la proporción total de mujeres en Parlamentos nacionales o federales aumentó solo un 6 % aproximadamente, alcanzando el 29 % en 2015;
- V. Considerando que, en 2015, solo el 6,5 % de los presidentes y el 4,3 % de los directores ejecutivos de las principales empresas que cotizan en bolsa eran mujeres;
- W. Considerando que, pese al compromiso de la Unión con la igualdad de género en la toma de decisiones, los consejos de administración de las agencias de la Unión muestran una grave falta de paridad de género y patrones persistentes de segregación por razón de género, con arreglo a los cuales, de media, el 71 % de los miembros de los consejos de administración son hombres, y únicamente un tercio de dichos consejos están presididos por una mujer, y tan solo 6 de los 42 directores ejecutivos de agencias de la Unión son mujeres;
- X. Considerando que más de la mitad de las mujeres víctimas de asesinato lo han sido a manos de su pareja o de un allegado o familiar²; que el 33 % de las mujeres en la Unión han sufrido violencia física o sexual, y que el 55 % han sido acosadas sexualmente, un 32 % de ellas en el puesto de trabajo; que las mujeres son especialmente vulnerables a la violencia sexual, a la violencia física y a la violencia en internet, así como al ciberacoso y al acecho;
- Y. Considerando que la violencia contra las mujeres es una de las violaciones de derechos humanos más extendida en el mundo, que afecta a todos los estratos de la sociedad, independientemente de la edad, nivel de educación, ingresos, posición social y país de procedencia o residencia, y representa una traba de primer orden a la igualdad entre

¹ Eurofound, Primeras conclusiones de la Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, 2015.

² <http://ec.europa.eu/eurostat/web/crime/database>

mujeres y hombres; que el fenómeno del feminicidio no disminuye en los Estados miembros;

- Z. Considerando que las encuestas a la población sobre actitudes frente a la violencia contra las mujeres muestran una prevalencia preocupante de la tendencia a culpar a la víctima, lo que podría ser fruto del patriarcado; que suele echarse en falta una firme condena de tales comportamientos por parte de las autoridades públicas y otras instituciones;
- AA. Considerando que los medios digitales de comunicación han contribuido a la generalización de la incitación al odio y las amenazas contra las mujeres, habida cuenta de que un 18 % de las mujeres en Europa ha sufrido, desde la adolescencia, algún tipo de acoso en internet, y de que nueve millones de europeas han sido víctimas de la ciberviolencia; que el sistema judicial no tiene capacidad de respuesta para la violencia contra las mujeres en internet; que raras veces se denuncia, investiga, procesa y sentencia a los abusadores y a los incitadores al odio;
- AB. Considerando que el 23 % de las mujeres lesbianas y el 35 % de las personas transgénero han sufrido, al menos una vez en los últimos cinco años, ataques físicos o sexuales o amenazas con violencia en el hogar o en otros lugares (vías o transporte públicos, lugares de trabajo, etc.);
- AC. Considerando que el estudio sobre las personas LGBT en la Unión reveló que las personas lesbianas, bisexuales y transgénero se enfrentan a un gran riesgo de discriminación por motivos de su orientación sexual o su identidad de género; que la discriminación por razones de género se entrecruza con otras discriminaciones por razones de raza o etnicidad, religión, discapacidad, salud, identidad de género, orientación sexual o condiciones socioeconómicas;
- AD. Considerando el deterioro de las condiciones en que viven determinados grupos de mujeres, que con frecuencia hacen frente a una combinación de dificultades y riesgos múltiples y a un alto grado de discriminación, en particular, las mujeres con discapacidad, las mujeres con personas dependientes a su cargo, las mujeres de edad avanzada, las mujeres pertenecientes a minorías, las inmigrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, las mujeres con escasa o ninguna formación, las mujeres que han sido víctimas de la violencia de género, las mujeres del grupo LGBTI, etc.;
- AE. Considerando que en 2015 la Unión registró un aumento sin precedentes del número de refugiados y de solicitantes de asilo en su territorio; que, según el ACNUR, las mujeres y los niños representaron más de la mitad de estos refugiados y solicitantes de asilo, y que se han señalado casos de violencia y abusos, incluida violencia sexual, contra las mujeres y los niños refugiados en sus desplazamientos, y también en los saturados centros de acogida en la Unión;
- AF. Considerando que las mujeres y las niñas representan el 80 % de las víctimas registradas de la trata de seres humanos¹, que la identificación de las víctimas sigue constituyendo un reto, y que el apoyo y la protección a las víctimas debe reforzarse, y todos los esfuerzos dirigidos a la lucha contra la trata deben contener un aspecto

¹ Informe de Eurostat, «Trafficking in human beings» (La trata de seres humanos), edición de 2015.

sensible a las cuestiones de género;

- AG. Considerando que uno de los principales objetivos de la trata de seres humanos es la explotación sexual y que las mujeres afectadas se ven obligadas a llevar una vida de cautiverio y abusos, sometidas a actos de violencia cotidianos, tanto físicos como psicológicos;
- AH. Considerando que la salud sexual y reproductiva y los derechos afines son derechos humanos fundamentales y un componente esencial de la igualdad de género y la autodeterminación y que, por lo tanto, deberían incluirse en la Estrategia sanitaria de la UE;
- AI. Considerando que nunca debería ponerse en riesgo la salud de las mujeres por la objeción de conciencia o las creencias personales;
- AJ. Considerando que la aplicación de la legislación de la Unión en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los Estados miembros ha resultado plantear problemas concretos relacionados con la transposición y aplicación de las Directivas pertinentes, tales como las importantes deficiencias en la legislación y su aplicación heterogénea por los tribunales nacionales, pero sobre todo un desconocimiento general de los principios y la legislación en materia de igualdad¹;
- AK. Considerando que, en particular, las Directivas de la Unión en materia de igualdad de género no se han aplicado adecuadamente en una serie de Estados miembros que no protegen a las personas transgénero frente a la discriminación en los ámbitos de acceso al empleo y a bienes y servicios;
- AL. Considerando que los mecanismos institucionales para la igualdad de género quedan frecuentemente marginados en las estructuras administrativas nacionales, divididos entre diferentes ámbitos políticos y dificultados por la complejidad y la amplitud de los mandatos, sin el personal, la formación y la información necesarios ni los medios suficientes, y con un apoyo insuficiente por parte de los dirigentes políticos²;
- AM. Considerando que el pertinaz problema de la falta de datos completos, fiables y desglosados por sexos crea ambigüedades y ofrece una visión distorsionada de la situación en materia de igualdad de género, en particular en relación con la violencia contra las mujeres y la violencia de género; que la recopilación de estos datos no solo proporcionaría un panorama claro de la situación, sino que también llamaría la atención sobre cuestiones de interés inmediato;
- AN. Considerando que los interlocutores sociales deben desempeñar un papel clave en la consecución de los objetivos en materia de igualdad debido a su papel esencial en la configuración del mercado de trabajo y las condiciones sociales, a través de su

¹ Red europea de expertos legales en la igualdad de género y la no discriminación: «A comparative analysis of gender equality law in Europe 2015» (Análisis comparativo de la legislación en materia de igualdad de género en Europa en 2015).

² EIGE, «Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States» (Eficacia de los mecanismos institucionales para la promoción de la igualdad de género. Examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE), 2014.

participación en la elaboración de las políticas y la negociación colectiva a distintos niveles, aunque queda claro que el papel específico que desempeñan en distintos países y sistemas de relaciones laborales depende en gran medida de las tradiciones nacionales y de su fortaleza organizativa¹;

- AO. Considerando que, como indica el Eurobarómetro de 2016, el 55 % de los europeos desearía que la Unión interviniese más en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres; que la obligación contraída por la Comisión de alcanzar la igualdad de género de conformidad con los Tratados es independiente de las encuestas;
1. Manifiesta su profunda preocupación por que, según el índice de igualdad de género 2015 del EIGE, la Unión siga estando solo a medio camino en lo que respecta a la consecución de la igualdad de género; lamenta profundamente que el estatus y el perfil de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres den señales de ir perdiendo importancia, siendo marginalizadas como objetivo político y socavadas como ámbito político, en particular en el contexto de la reacción negativa que se ha observado, en toda Europa, contra los derechos de las mujeres, las personas LGBTI y la salud y los derechos sexuales y reproductivos, y estima necesario tomar en consideración los motivos subyacentes a esta tendencia y revisar las estrategias, herramientas y enfoques promovidos actualmente en el ámbito de la igualdad de género;
 2. Destaca que el TUE obliga a la Unión a combatir la exclusión social y la discriminación, y que el TFUE establece como objetivo de la Unión eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad; hace hincapié en que el principio de igualdad entre mujeres y hombres no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, tal y como recoge el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales;
 3. Pide a la Comisión que integre la igualdad de género en los presupuestos y la elaboración de políticas y en la aplicación de los programas y acciones de la Unión, y que realice evaluaciones del impacto de género para cada nueva política a fin de contribuir a garantizar una respuesta política de la Unión a los desafíos en materia de igualdad de género que sea más coherente y esté mejor fundamentada; pide a los Estados miembros que tomen las medidas correspondientes a escala nacional;
 4. Pide a la Comisión que evalúe más ampliamente el impacto de los recortes del gasto público, que están incidiendo negativamente en los derechos de la mujer y la igualdad de género en los Estados miembros, y que adopte medidas para abordar y atajar dicho impacto; lamenta profundamente que las políticas de austeridad estén frenando considerablemente los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y provocando la consiguiente marginación de la mujer en el ámbito social y laboral;
 5. Lamenta que no se haya integrado la perspectiva de género en la Estrategia Europa 2020, y aboga por la integración de una perspectiva de género global y reforzada, que aborde las causas estructurales de la pobreza femenina, en particular en el proceso de formulación de las recomendaciones específicas por país en el marco del

¹ Informe de Eurofound, «Social partners and gender equality in Europe» (Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa), 2014.

Semestre Europeo, y por que en el estudio prospectivo anual sobre el crecimiento se incluya una orientación política específica sobre la reducción de las desigualdades de género;

6. Observa la discriminación interseccional por razón de sexo y otros motivos y el efecto desproporcionado de la discriminación múltiple sobre las mujeres; insiste en la urgencia de luchar contra la pobreza femenina, en particular la pobreza de las mujeres mayores, las madres solteras, las mujeres víctimas de la violencia de género, las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, las solicitantes de asilo y las refugiadas, y las mujeres pertenecientes a minorías; insta a los Estados miembros a colaborar con las autoridades locales y regionales, los cuerpos policiales, los organismos nacionales de igualdad y las organizaciones de la sociedad civil para aumentar el seguimiento de la discriminación interseccional por razón de sexo y otros motivos, y a aplicar estrategias de inclusión más eficientes gracias a un uso eficaz de los recursos asignados a las políticas sociales, en particular el Fondo Social Europeo y los Fondos Estructurales;
7. Apoya el llamamiento del Consejo en favor de una nueva iniciativa de la Comisión por la que se establezca una estrategia para la igualdad de género 2016-2020, incluidas las personas transgénero e intersexuales, y del afianzamiento de su compromiso estratégico respecto de la igualdad de género, que debería estar estrechamente vinculado a la Estrategia Europa 2020 y tener en cuenta la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible;
8. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen las políticas y aumenten la inversión en apoyo del empleo femenino en puestos de trabajo de calidad en todos los sectores y que adopten medidas encaminadas a luchar contra las formas precarias de empleo;
9. Anima a los Estados miembros a fomentar disposiciones, medidas y acciones de asistencia y asesoramiento para aquellas mujeres que decidan convertirse en empresarias;
10. Pide a la Comisión que concilie la perspectiva de género con la política macroeconómica y que imponga medidas innovadoras con el fin de aumentar la igualdad en materia de oportunidades de empleo y responsabilidades de cuidado para ambos sexos;
11. Señala que una participación equitativa de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo y unos salarios mejores y más justos para estas no solo aumentarían la independencia económica de las mujeres, sino que también incrementarían de forma significativa el potencial económico de la Unión y consolidarían su carácter equitativo e integrador; observa que, según las previsiones de la OCDE, una convergencia plena de las tasas de participación se traduciría en un aumento del 12,4 % del PIB por habitante de aquí a 2030;
12. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que estén atentos e intervengan ante las violaciones de los derechos de los trabajadores, y en especial de las trabajadoras, que cada vez más a menudo ocupan puestos mal remunerados y son víctimas de discriminaciones, y que adopten políticas y medidas encaminadas a identificar y atajar el fenómeno del acoso moral en el lugar de trabajo, así como a facilitar información y

protección frente a este, incluido el acoso a las empleadas embarazadas o cualquier perjuicio sufrido tras la vuelta de una baja de maternidad o al optar a un puesto de trabajo; pide a la Comisión y a los Estados miembros que faciliten datos desglosados por género, y en función de la paternidad o maternidad, en relación con la brecha salarial y de las pensiones;

13. Hace hincapié en que la educación es una herramienta importante para ayudar a las mujeres a participar plenamente en el desarrollo social y económico; destaca que las medidas de aprendizaje a lo largo de la vida son esenciales para dotar a las mujeres de destrezas que les permitan reincorporarse al mundo laboral o mejorar su empleo, sus ingresos y sus condiciones laborales; pide a la Comisión que fomente iniciativas que apoyen la puesta en práctica de programas de educación profesional para las mujeres, la asistencia de estas a la enseñanza superior en los ámbitos científicos, tecnológicos y de las tecnologías de la información, el desarrollo de programas de formación en materia de igualdad de género para profesionales de la educación, y la prevención de la transmisión de estereotipos a través de los planes de estudios y del material pedagógico; pide a las universidades y a los centros de investigación que adopten políticas de igualdad de género con arreglo a las directrices desarrolladas por el EIGE, en cooperación con la Comisión Europea («GEAR – Gender Equality in Academia and Research»);
14. Pide a los Estados miembros que aborden la cuestión de la igualdad de género, del sexismo y de los estereotipos de género en sus sistemas educativos a todos los niveles y que velen por que sus sistemas educativos tengan entre sus objetivos la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y que incluyan asimismo, en sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre ellos;
15. Pide a la Comisión que, en estrecha coordinación con los Estados miembros, presente un paquete ambicioso y global de medidas legislativas y no legislativas sobre el equilibrio entre la vida profesional y la privada como parte de su programa de trabajo para 2017, en el que se tenga en cuenta el anunciado pilar europeo de derechos sociales, se incluya la revisión de las Directivas vigentes sobre permiso de maternidad y permiso parental¹, así como las propuestas de Directivas sobre el permiso de paternidad y el permiso para la prestación de cuidados, y se fomente el recurso equitativo a estos permisos por parte de hombres y mujeres en todas las categorías de trabajadores;
16. Observa con reconocimiento que entre los años 2014 y 2015 varios Estados miembros cambiaron su política o legislación en materia de permiso parental, introduciendo el carácter no transferible del derecho al permiso, el carácter obligatorio del permiso de paternidad, una mayor duración del mismo o bonificaciones si se comparte entre los progenitores o se divide de manera equitativa entre estos, lo que fortalece sus derechos como padres, garantiza un mayor grado de igualdad entre hombres y mujeres y un

¹ 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; Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

reparto más apropiado de las responsabilidades familiares y domésticas, y mejora las oportunidades de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas para alentar a los hombres a compartir por igual las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos y otras personas dependientes;

17. Pide a Eurofound que continúe sus actividades de supervisión de la calidad del empleo y la vida laboral a través de su encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, basada en su concepto de calidad del empleo que incluye las ganancias, las expectativas, la calidad del tiempo trabajado, el empleo de competencias y la discreción, el entorno social, el riesgo físico y la intensidad del trabajo; pide además a Eurofound que elabore estudios sobre aquellas políticas, acuerdos de los interlocutores sociales y prácticas de las empresas que respalden una mejor conciliación de la vida privada y la vida profesional, así como estudios sobre cómo los hogares con dos sueldos organizan sus horarios laborales y sobre la mejor manera de apoyarlos;
18. Pide a los Estados miembros que aún no lo hayan hecho que adopten medidas en favor de la individualización de los derechos en materia de política de igualdad social, particularmente por lo que respecta a los regímenes fiscales, a fin de eliminar los incentivos financieros para que el cónyuge peor remunerado abandone el mercado laboral o trabaje a tiempo parcial;
19. Felicita a los Estados miembros que han alcanzado los dos objetivos de Barcelona; anima a Portugal, los Países Bajos, Luxemburgo, Finlandia, Italia, Malta y Estonia a cumplir el objetivo restante, y pide a Polonia, Croacia y Rumanía, que distan mucho de haber cumplido los dos objetivos, que intensifiquen sus esfuerzos para prever estructuras formales de atención infantil, a fin de contribuir a un mejor equilibrio entre la vida privada y la vida laboral de los trabajadores; señala que los datos actualmente disponibles apuntan claramente a que la inversión en instalaciones para el cuidado de niños y mayores mejorará la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a tiempo completo y les permitirá alcanzar una mayor inclusión social y local;
20. Reafirma su petición a la Comisión y a los Estados miembros para que se esfuercen por establecer una Garantía Europea del Niño, que garantizaría que todo menor europeo en riesgo de pobreza tenga acceso a una atención sanitaria gratuita, una educación gratuita, unos cuidados infantiles gratuitos, una vivienda digna y una alimentación adecuada; destaca que esa política debe abordar la situación de las mujeres y las niñas, especialmente en las comunidades marginadas y vulnerables; señala que la iniciativa Garantía Juvenil debe incluir una perspectiva de género;
21. Lamenta la persistencia de la brecha salarial y de las pensiones entre hombres y mujeres, e insta a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que adopten urgentemente medidas para cerrar dicha brecha;
22. Observa que el primer paso para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres es establecer transparencia en los niveles de salario, y observa con entusiasmo que varias empresas han establecido la práctica de analizar y publicar las diferencias de salario entre sus empleados y empleadas; pide a todos los empresarios y sindicatos que elaboren y apliquen herramientas de evaluación de puestos específicas y útiles, que sirvan para determinar la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un

trabajo de igual valor; invita a los Estados miembros a que elaboren periódicamente un análisis de salarios y remuneraciones, a que publiquen los datos en cuestión y a que pidan a las empresas que implanten mecanismos internos para detectar brechas salariales;

23. Celebra que la Comisión considere que la «igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor» sea una de las áreas de acción clave; considera urgente desarrollar una definición a escala de la Unión de dicho principio de «igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor»; pide, en este sentido, la refundición de la Directiva sobre igualdad de trato de 2006;
24. Condena que en más de la mitad de los Estados miembros haya aumentado la brecha entre hombres y mujeres por lo que respecta a las pensiones de jubilación; alienta a Chipre, Alemania y los Países Bajos a reducir la diferencia entre las pensiones para los hombres y para las mujeres, que es casi del 50 %; insta a Malta, España, Bélgica, Irlanda, Grecia, Italia y Austria a colmar la brecha de género por lo que respecta a la cobertura de las pensiones, habida cuenta de que entre el 11 % y el 36 % de las mujeres de esos países no perciben pensión;
25. Felicita al Gobierno de Suecia por haber alcanzado la paridad en la representación desde la perspectiva del género, y a Eslovenia y Francia por haber alcanzado la paridad virtual, y anima a Hungría, Eslovaquia y Grecia, que han formado gobiernos sin mujeres¹, a que garanticen que las mujeres están suficientemente representadas en todos los niveles de la toma de decisiones políticas y económicas; pide a los Estados miembros que garanticen la paridad de género entre los altos cargos de sus gobiernos, instituciones y organismos públicos, y en las listas electorales, para asegurar una representación paritaria en los ayuntamientos y en los parlamentos regionales y nacionales, así como en el Parlamento Europeo; subraya que diversos estudios han demostrado que una acción legislativa adecuada puede provocar un cambio rápido en el equilibrio de género en la esfera política; comparte la opinión expresada por la Comisión según la cual, para que las cuotas sean eficaces, deben ir respaldadas por leyes sobre el orden de las listas de candidatos y por sanciones apropiadas en caso de incumplimiento;
26. Subraya que la clara insuficiencia en la representación de las mujeres en los cargos políticos, tanto electivos como designados a escala de la Unión y de sus Estados miembros, constituye un déficit democrático que socava la legitimidad de los procesos decisorios tanto a nivel nacional como de la Unión;
27. Pide a las instituciones de la Unión que hagan todo lo posible por garantizar la igualdad de género en el Colegio de Comisarios y entre los altos cargos de todas las instituciones, agencias, institutos y organismos de la Unión;
28. Observa con preocupación que, en comparación con 2010, en 2015 la mayoría de los países quedaron por debajo de la media de la Unión por lo que respecta al nivel de la representación de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas que cotizan en bolsa; aprecia, no obstante, que la tendencia general sea de progreso,

¹ Situación correspondiente a los años 2014 y 2015.

concretamente en Francia, Italia, el Reino Unido, Bélgica y Dinamarca;

29. Reitera su llamamiento al Consejo para que adopte rápidamente la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas (Directiva sobre mujeres en los consejos de administración), como primer paso importante para alcanzar la representación equitativa en los sectores público y privado; observa que los avances son más visibles (de un 11,9 % en 2010 a un 22,7 % en 2015) en los Estados miembros que han adoptado legislación vinculante sobre cuotas para los consejos de administración¹;
30. Lamenta que solo un Estado miembro haya alcanzado la paridad en los puestos más altos de las instituciones de educación superior, si bien celebra que, en general, se observa una mejora en la representación femenina en dichos puestos;
31. Insta a los Estados miembros a prevenir y dar una respuesta a todas las formas de violencia contra las mujeres y a la violencia de género, a poner en marcha nuevas estrategias de prevención, a facilitar un amplio acceso a servicios especializados de apoyo y protección a fin de que todas las víctimas puedan recurrir a ellos, y a prestar especial atención a los aspectos de género de los derechos de las víctimas, también en lo relativo a la identidad de género y a la expresión de género de las víctimas, cuando informen sobre la aplicación de la Directiva relativa a los derechos de las víctimas en 2017; pide al Consejo que active la «cláusula pasarela» adoptando una decisión unánime por la que se añada la violencia de género a la lista de delitos recogidos en el artículo 83, apartado 1, del TFUE; solicita a la Comisión que, como medida complementaria a la legislación de la Unión en materia de protección de las víctimas, impulse un registro europeo de órdenes europeas de protección;
32. Reitera firmemente que las formas de violencia y discriminación basadas en el género, como son, entre otras, la violación y la violencia sexual, el acoso sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y la violencia doméstica, socavan profundamente la dignidad humana; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten políticas de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, incluida la violencia doméstica, en la que las víctimas son reacias a denunciar porque los actos violentos son cometidos por su pareja o por miembros de su familia; insta a los Estados miembros a que den visibilidad a la situación como víctimas de violencia doméstica de las mujeres con discapacidad, que a menudo no pueden escapar de una relación de maltrato;
33. Acoge con satisfacción los progresos de los Estados miembros en el proceso de firma del Convenio de Estambul, el primer instrumento jurídicamente vinculante sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres a escala internacional; insta a los catorce Estados miembros que todavía no lo han ratificado a que lo hagan sin demora; celebra la propuesta de la Comisión, de marzo de 2016, para que la Unión se

¹ Ficha de la Comisión Europea, «Gender balance on corporate boards - Europe is cracking the glass ceiling» (Equilibrio de género en los consejos de administración - Europa está rompiendo el techo de cristal), octubre de 2015; Comisión Europea, DG JUST, «Women in economic decision-making in the EU: Progress report: A Europe 2020 initiative» (Las mujeres en la toma de decisiones económicas dentro de la Unión - Informe de situación: una iniciativa de Europa 2020), 2012; Aagot Storvik y Mari Teigen, «Women on Board: The Norwegian Experience» (Las mujeres en los consejos de administración: la experiencia noruega), junio de 2010.

adhiera al Convenio de Estambul; pide al Consejo y a la Comisión que agilicen las negociaciones relativas a la firma y celebración del Convenio de Estambul, y apoya ampliamente y sin reservas la adhesión a este; pide, además, a la Comisión que incluya una definición de violencia de género que esté en consonancia con lo dispuesto en la Directiva 2012/29/UE, y que presente cuanto antes una estrategia europea global para prevenir y combatir la violencia de género, que debería contener un acto legislativo vinculante;

34. Elogia la práctica de Eurostat y las autoridades judiciales y policiales nacionales de cooperar intercambiando datos a fin de arrojar luz sobre el lamentable fenómeno de la violencia de género en la Unión, y les invita a convertirla en una práctica permanente llevando un seguimiento, en cooperación con el EIGE y sobre una base anual, de la comisión de delitos contra las mujeres;
35. Destaca la estrecha interrelación entre los estereotipos y el marcado aumento de casos de acoso contra las mujeres y de sexismo en internet y en las redes sociales, que dan lugar a nuevas formas de violencia contra las mujeres y las niñas, como el ciberhostigamiento, el ciberacoso, el uso de imágenes degradantes en línea y la distribución en redes sociales de fotos y vídeos privados sin el consentimiento de las personas implicadas, etc.; subraya la necesidad de combatir estos comportamientos desde una edad temprana; hace hincapié en que estas situaciones pueden derivarse de una falta de protección por parte de las autoridades públicas y otras instituciones, a las que les corresponde en principio crear un entorno neutro respecto del género y denunciar el sexismo;
36. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a poner en marcha todas las medidas legales y jurídicas para luchar contra el fenómeno de la violencia contra las mujeres en internet; pide, en particular, a la Unión y a los Estados miembros que aúnen fuerzas mediante una estrategia europea global para prevenir y combatir la violencia de género, con vistas a crear un marco que reconozca como infracciones penales las nuevas formas de ciberviolencia, y que instauren un servicio de apoyo psicológico a las mujeres y niñas víctimas de la ciberviolencia; pide que se elabore una evaluación del impacto de género de la Estrategia de ciberseguridad de la UE y del Centro Europeo de Ciberdelincuencia (Europol), para que incluyan estos aspectos y adopten una perspectiva de género en su labor;
37. Solicita una vez más a la Comisión que cree un Observatorio Europeo de Violencia de Género dentro de las premisas del actual Instituto Europeo para la Igualdad de Género, que estaría dirigido por un coordinador europeo en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas;
38. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que incluyan medidas para proteger a las mujeres y a las personas LGBTI frente al acoso en el lugar de trabajo; insta a la Comisión a que revise la Decisión marco de la Unión relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones del racismo y la xenofobia mediante el Derecho penal¹, a fin de incluir en ella el sexismo, los delitos motivados por prejuicios y la incitación al odio por motivos de orientación sexual, identidad de género y

¹ DO 328 de 6.12.2008, p. 55.

características sexuales;

39. Condena que, en la mayoría de los países de la Unión, se siga practicando la cirugía de «normalización» genital a los bebés intersexuales, a pesar de no ser necesaria desde un punto de vista médico; insta a los Estados miembros a evitar estos tratamientos médicos sin el consentimiento libre e informado de la persona afectada;
40. Observa que en Malta y en Grecia las personas intersexuales reciben protección frente a la discriminación por motivos de características sexuales; pide a los Estados miembros que, cuando apliquen las Directivas de la Unión en materia de igualdad de género, incluyan en su legislación en este ámbito la discriminación por razón de identidad de género y características sexuales;
41. Pone de relieve que las formas de violencia y discriminación por razón de sexo — incluidas, entre otras, la violación y la violencia sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, la violencia doméstica, los denominados crímenes de honor y la discriminación por razón del sexo amparada por los Estados— constituyen persecución y deberían ser considerados motivos válidos para solicitar asilo en la Unión; apoya la creación de vías legales y seguras de entrada en la Unión; recuerda que las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables frente a la explotación por parte de los traficantes;
42. Reitera su llamamiento a los Estados miembros para que pongan fin inmediatamente al internamiento de niños, de mujeres embarazadas y lactantes y de víctimas de violaciones, violencia sexual y trata de personas, y para que se les preste un apoyo psicológico y sanitario adecuado a través de profesionales con sensibilidad de género, como psicólogos, asistentes sociales, enfermeros y médicos, debidamente formados para estas emergencias; recuerda que, en todas las fases del proceso migratorio, se debe prestar un apoyo oportuno a las refugiadas víctimas de violencia por razón de sexo o de orientación sexual o identidad de género (percibida), incluida la reubicación inmediata en caso de que no se pueda garantizar su seguridad, un apoyo psicológico de calidad y el reconocimiento inmediato de la identidad de género durante todo el procedimiento de asilo como medida de prevención de la violencia;
43. Reitera que la dimensión de género en el ámbito de la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos, la cual constituye una de las actividades más lucrativas de la delincuencia organizada, debe ser objeto de un seguimiento constante en el marco de la aplicación de la legislación de la Unión contra la trata de seres humanos, y reitera su llamamiento a la Comisión para que siga supervisando este aspecto en su evaluación del cumplimiento y la aplicación de la Directiva por los Estados miembros, garantizando al mismo tiempo el respeto de las obligaciones en materia de presentación de informes y calendario establecidas en la Directiva;
44. Pide a la Comisión que apoye, tanto en términos financieros como logísticos, a los Estados miembros que combaten la trata de seres humanos, en especial Italia y Grecia, que, como consecuencia de la crisis migratoria en curso, se encuentran en primera línea para afrontar esta situación de emergencia;
45. Insiste en que es necesario incrementar los esfuerzos a nivel nacional y de la Unión para luchar contra la persistencia de los estereotipos y las discriminaciones de género,

mediante campañas de sensibilización dirigidas a todos los estratos de la sociedad y centradas en una imagen no estereotipada de mujeres y niñas y de hombres y niños; solicita a los Estados miembros que tomen iniciativas positivas, tales como estrategias destinadas a motivar a las mujeres a elegir carreras y profesiones en las que estén menos representadas, y a los hombres a asumir un reparto equitativo de las tareas familiares y domésticas, o a mejorar la comprensión entre los hombres del modo en que la violencia —incluida la trata con fines de explotación sexual comercial, los matrimonios forzados y el trabajo forzado— perjudica a mujeres, hombres y niños y socava la igualdad de género, y les pide asimismo que adopten medidas para reducir la demanda de mujeres y menores explotados mediante campañas de información;

46. Reitera que las mujeres tienen que tener el control sobre sus derechos y salud sexuales y reproductivos; pide a todos los Estados miembros que garanticen que las mujeres puedan acceder fácilmente a la planificación familiar voluntaria y a la gama completa de servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los métodos anticonceptivos y el aborto; pide a los Estados miembros y a la Comisión que adopten medidas de sensibilización de la opinión pública para que los hombres y las mujeres sean plenamente conscientes de sus derechos y responsabilidades en materia sexual y reproductiva;
47. Destaca la tendencia creciente a acogerse en exceso a las cláusulas de objeción de conciencia, lo que dificulta el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva; pide a los Estados miembros que garanticen que las cláusulas de objeción de conciencia no impidan el acceso de los pacientes a la atención médica legal;
48. Considera que la denegación de servicios de salud sexual y reproductiva que salvan vidas, incluido el aborto seguro, supone una grave violación de los derechos humanos fundamentales;
49. Hace hincapié en la importancia de las políticas activas de prevención, educación e información dirigidas a adolescentes, jóvenes y adultos para que la ciudadanía de la Unión pueda disfrutar de una buena salud sexual y reproductiva, evitando así enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados;
50. Alienta a las autoridades competentes de los Estados miembros a que fomenten la igualdad de género en sus programas integrales de educación sexual y relacional, en los que, entre otras cosas, se transmita a las niñas y los niños la noción de relaciones basadas en el consentimiento, el respeto y la reciprocidad, y que fomenten también dicha igualdad en las actividades deportivas y de ocio, en las que los estereotipos y las expectativas de género pueden afectar a la imagen de uno mismo, la salud, la adquisición de destrezas, el desarrollo intelectual, la integración social y la construcción de la identidad de las niñas y los niños;
51. Subraya la importancia de animar a los hombres a participar plenamente en todas las acciones encaminadas a lograr la igualdad de género y a identificar todos los contextos en los que se puede llegar a un mayor número de hombres, en particular en instituciones, sectores y asociaciones predominantemente masculinas, a fin de sensibilizar a los hombres sobre sus funciones y responsabilidades en la promoción de la igualdad de género y apoyar el principio de poder y responsabilidad compartidos entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, en las comunidades, en el ámbito

privado y en el contexto más amplio de las comunidades nacionales e internacionales;

52. Pide a los Estados miembros que sigan de cerca los casos en que los medios de comunicación y la industria de la publicidad fomentan la sexualización y mercantilización de las mujeres, y en que transmiten con frecuencia estereotipos femeninos de juventud, belleza y atractivo sexual como modelo de éxito social; pide a la Comisión que emprenda acciones legales en caso de que un Estado miembro infrinja la Directiva de servicios de comunicación audiovisual, y que fomente buenas prácticas en las empresas públicas y privadas mediante incentivos; insta a los medios de comunicación y a la industria de la publicidad a que respeten la dignidad de las mujeres y garanticen que no dan una imagen femenina estereotipada ni discriminatoria, sino acorde con la pluralidad actual; pide asimismo a dichos medios e industria que se centren especialmente en modos de vida saludables y en modelos de familia y estilos de vivir diferentes;
53. Recuerda los compromisos contraídos por la Unión en los planes de acción UE-CELAC (Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños) de 2013 y 2015 en relación con la erradicación de la violencia contra las mujeres, y expresa su preocupación por la falta de aplicación de su capítulo 7, relativo a la promoción de la igualdad de género; insta a los Estados miembros y al Servicio Europeo de Acción Exterior a que cooperen y asignen recursos económicos e institucionales para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones en materia de promoción de la igualdad de género acordadas en los planes de acción, en especial en lo relativo a la erradicación de todas las formas de violencia, de conformidad con la Convención de Belém do Pará, el Convenio de Estambul y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
54. Destaca que, de acuerdo con la investigación, el impacto del cambio climático puede ser mayor entre las mujeres que entre los hombres, y que las mujeres tienen más probabilidades de soportar una mayor carga en situaciones de pobreza; opina que las mujeres deben participar de forma activa en las políticas y acciones por el clima;
55. Pide a la Comisión que presente una propuesta relativa a una estrategia general de desarrollo sostenible que comprenda todas las políticas interiores y exteriores pertinentes, y que desarrolle mecanismos eficaces de seguimiento, revisión y rendición de cuentas para la aplicación de la Agenda 2030, también respecto de sus objetivos e indicadores sobre igualdad de género, derechos de las mujeres y empoderamiento de la mujer;
56. Pide a la Comisión que controle de forma más eficaz la aplicación en los Estados miembros de la legislación de la Unión vigente en materia de igualdad de género, al tiempo que subraya la necesidad de incoar procedimientos de infracción en caso de incumplimiento de la legislación pertinente;
57. Lamenta que, a pesar de la declaración interinstitucional sobre la integración de la perspectiva de género anexa al marco financiero plurianual (MFP), no se haya tomado hasta la fecha ninguna medida sobre la presupuestación con perspectiva de género; subraya, en este contexto, la necesidad de controlar atentamente la manera en que se aplican los principios de la declaración conjunta en relación con los procedimientos presupuestarios anuales, y pide que se atribuya a la comisión competente un papel

formal en el proceso de revisión del MFP;

58. Pide a los Gobiernos de los Estados miembros que garanticen la existencia y permanencia de los organismos encargados de formular, coordinar y aplicar políticas para la igualdad de género, así como una dotación adecuada de sus recursos, como indicador esencial del compromiso gubernamental para con la promoción de la igualdad de género;
59. Pide que las instituciones de la Unión incluyan indicadores específicos sobre igualdad de género, entre ellos el índice de igualdad de género del EIGE, en el sistema de supervisión del futuro mecanismo de la Unión sobre la democracia, el Estado de Derecho y los derechos fundamentales;
60. Pide a la Comisión que desarrolle una estrategia de igualdad más amplia que tenga como meta acabar con la discriminación de las mujeres y los hombres en todas sus formas y que incluya una Directiva horizontal contra la discriminación; insta, en este sentido, al Consejo a que alcance lo antes posible una posición común sobre la propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (COM(2008)0426), bloqueada desde su aprobación por el Parlamento en abril de 2009; pide una vez más al Consejo que añada el género como factor de discriminación;
61. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

No cabe duda alguna de que Europa es uno de los líderes mundiales en materia de derechos de la mujer e igualdad de género, pero la realidad es que solo hemos recorrido la mitad del camino en la consecución de la igualdad de género y que el ritmo actual de progreso es muy lento.

Como muestran las últimas estadísticas, la Unión sigue estando solo a medio camino en la consecución de la igualdad de género. Según el índice de igualdad de género 2015 del EIGE, la puntuación global de la Unión en materia de igualdad de género es de 52,9 sobre 100, habiendo aumentado desde 2005 en 1,6 puntos, lo que demuestra que no se ha realizado casi ningún progreso en ese ámbito. La brecha salarial de género se mantiene en el 16,5 %, y de hecho, según Eurostat, en algunos Estados miembros ha aumentado durante los últimos cinco años. La brecha de género en materia de pensiones de jubilación se sitúa en un alarmante 40 %. Aún más preocupante es el hecho de que, en la mitad de los países de la Unión, la brecha de las pensiones haya aumentado y entre el 11 % y el 36 % de las mujeres no perciban pensión. La proporción de mujeres jóvenes que no trabajan ni estudian ni buscan empleo es más del doble que la de los hombres jóvenes (11 % y 5 %, respectivamente). Según el EIGE, la mayor brecha entre hombres y mujeres en Europa es la que traduce la escasa representación de las mujeres en los puestos de poder y toma de decisiones del ámbito económico, lo que pone de manifiesto la escasa integración de la perspectiva de género en las políticas económicas de la Unión.

Si bien la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión y debe ser una parte intrínseca de todas las respuestas políticas, la tendencia a retroceder en materia de igualdad de género está estrechamente vinculada a la crisis económica y las políticas que no han conseguido reconocer, comprender, analizar y rectificar el impacto de género de la crisis económica.

Numerosos estudios ponen claramente de manifiesto que las políticas de austeridad han tenido un enorme impacto en las mujeres y en la igualdad de género. Las mujeres han sido las más afectadas por los recortes en el sector público (particularmente en ámbitos como la educación, la sanidad o los servicios sociales), ya que representan el 70 % de la mano de obra de ese sector. Los expertos han advertido de que, como consecuencia de las políticas de austeridad, aumenta la feminización de la pobreza, mientras que los recortes en los servicios públicos de asistencia y sanidad —menos recursos y tarifas más elevadas para la atención infantil, servicios reducidos para las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, privatización y cierre de hospitales— conllevan una evolución hacia la reprivatización de la asistencia y el retorno a los roles de género tradicionales, en cuyo marco la responsabilidad de los cuidados deja de recaer en la sociedad y vuelve a los hogares, y mayormente a las mujeres. Por último, los efectos de los condicionantes presupuestarios también se han percibido en las acciones, iniciativas y organizaciones que aspiran a promover la igualdad de género, y programas tan esenciales como la lucha contra la violencia de género reciben una financiación insuficiente.

Como se indica en el informe de 2014 del EIGE, el estatus y el perfil de la igualdad de género muestran que esta va perdiendo importancia, siendo marginalizada como objetivo político y socavada como ámbito político importante en sí misma. Los avances por Estado miembro y por ámbito son desiguales, ya que algunos Estados miembros han mejorado mientras que otros han retrocedido.

Por otra parte, algunos Estados miembros de la Unión también han experimentado un desarrollo sustancial de movimientos cívicos y políticos que son perjudiciales para la igualdad de derechos de mujeres y hombres e incluso cuestionan la necesidad general de contar con políticas de igualdad de género. Paralelamente, por una parte, el 55 % de los europeos desean que la Unión intervenga en el ámbito de la igualdad de trato para hombres y mujeres más que actualmente y, por otra, la Comisión Europea ha rebajado el estatus de la estrategia de igualdad de la Unión al tiempo que mantiene un estatus rebajado para el informe anual de la Comisión sobre la igualdad de género.

Si volviera a darse al informe anual y a la estrategia de igualdad de la Unión el estatus de las comunicaciones, los documentos tendrían que traducirse a todas las lenguas de la Unión, ser aprobados por el Colegio de Comisarios y ser transmitidos automáticamente al Consejo Europeo. Al rebajar el estatus de su informe anual y su estrategia en materia de igualdad de género, la Unión recorta la legitimidad política de sus esfuerzos en favor de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Actualmente estamos tan solo a cuatro años de 2020 y, si la Unión mantiene el mismo ritmo de progreso, no se lograrán los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020. La Comisión ha calculado que, con el ritmo de progreso actual, se necesitarían setenta años para lograr la igualdad de retribución, cuarenta años para conseguir un reparto equitativo de las labores domésticas, treinta años para lograr que la tasa de empleo de las mujeres sea del 70 %, y veinte años para alcanzar el equilibrio de género en política. No deberíamos aceptar que haya que esperar varias décadas para alcanzar una verdadera igualdad de género en Europa.

El objetivo del ponente en calidad de tal es analizar los avances, o su inexistencia, en materia de derechos de la mujer e igualdad de género en la Unión y sus Estados miembros para el período 2014-2015, y respaldar las recomendaciones en materia de políticas que ayuden a los responsables políticos de la Unión y a los ciudadanos europeos a impulsar la labor de promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género. Por razones prácticas, el ponente ha seguido el formato de la división de contenidos del informe anual de la Comisión sobre la igualdad de género para 2015, y ha incluido varias observaciones sobre los resultados de los Estados miembros que se describen en el informe de la Comisión y se recogen en el índice de igualdad de género del EIGE.

El ponente respalda enérgicamente el enfoque de la Comisión de incluir observaciones sobre los resultados de los Estados miembros, y opina que abordar esos resultados es esencial para mantener un debate democrático constructivo e informado. Por ello, el ponente confiaba en poder proporcionar datos objetivos y fácilmente asimilables de los que partir para las enmiendas, conclusiones y recomendaciones del informe y en los que apoyar el debate político en el Parlamento Europeo.

Sin embargo, hay que destacar la falta persistente de datos generales, fiables y actualizados periódicamente sobre la igualdad que, además, estén desglosados por sexo y puedan utilizarse para establecer comparaciones. Por ello es crucial recopilar datos sobre la igualdad a escala nacional de forma sistemática. Para conseguir ese objetivo, el ponente ha previsto añadir un anexo al informe del Parlamento Europeo, elaborado por el EIGE y basado en su índice de igualdad de género, pero en un formato más compacto, e incluir las estadísticas y tendencias más recientes para los años 2014 y 2015.

A tal fin, el ponente ha establecido relaciones regulares de trabajo entre su equipo de ponente del PE y el equipo de investigación del EIGE con vistas a la elaboración de un informe anual sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género en la Unión. Se podría mejorar la ejecución de las políticas de igualdad de género de la Unión gracias a una mayor coordinación de los diferentes instrumentos y mecanismos ya disponibles a escala de la Unión, como el informe anual de la Comisión sobre la igualdad de género, el índice de igualdad de género bienal del EIGE, el informe bienal del Parlamento Europeo sobre la situación en materia de igualdad de género, y las conclusiones anuales del Consejo sobre la revisión de un ámbito específico de la ejecución de la Plataforma de Acción de Pekín en la Unión. La adecuación de sus calendarios respectivos contribuiría a garantizar una respuesta política de la Unión más coherente y empírica a los desafíos que se plantean en materia de igualdad de género.

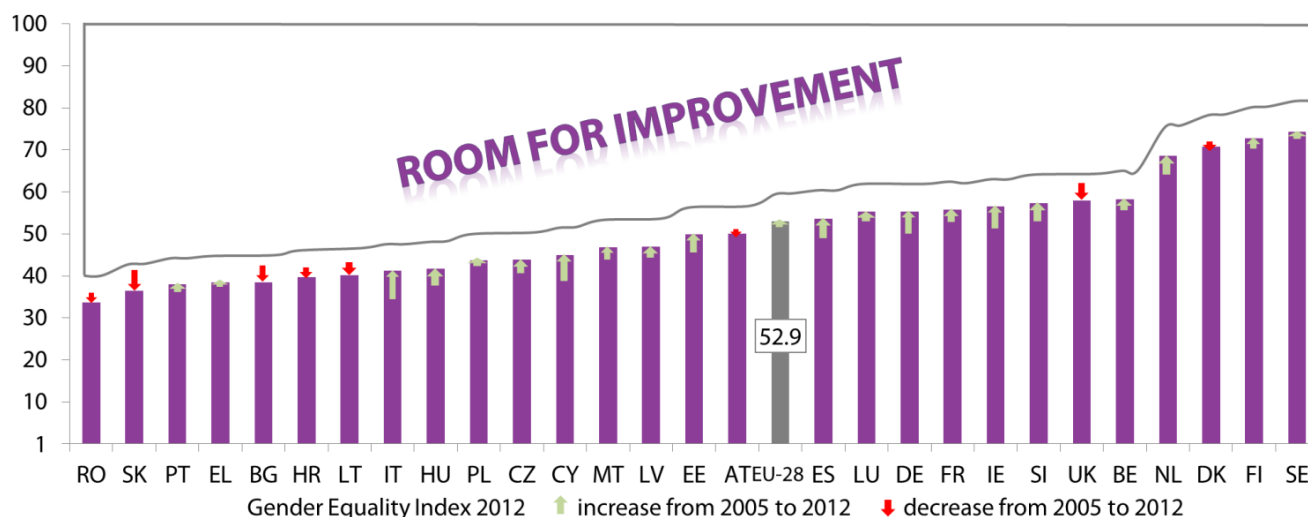
Habida cuenta del clima político existente en Europa hoy en día, es necesario que los líderes de la Unión adopten una postura firme y hagan de la igualdad de género una prioridad, a fin de demostrar su compromiso con los valores en que se fundamenta la Unión y de garantizar que en la Unión prevalecen la dignidad humana, la democracia, la igualdad, la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres.

Gender Equality Index 2015: Slow progress in the EU since 2005

The EU is only half way towards gender equality, as shown by the Gender Equality Index 2015 of the European Institute for Gender Equality (EIGE). The Gender Equality Index covers data from 2005, 2010 and 2012, for the first time allowing for an assessment of the progress made in the pursuit of gender equality in the European Union (EU) and individual Member States over time. During this period the total score for the EU rose marginally from 51.3 out of 100 to **52.9 points**. The progress varies between Member States and domains, showing not only improvements, but also regression.

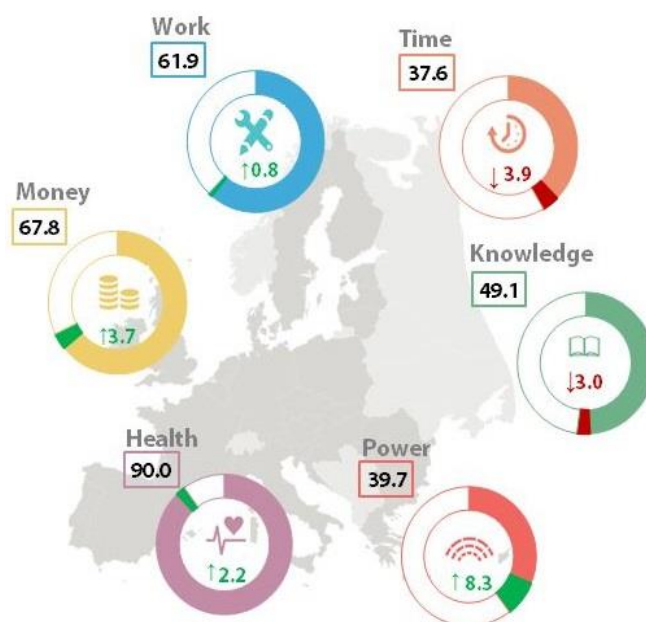
In order to present a comprehensive and updated picture of gender equality in Europe in this Annex, the 2015 Gender Equality Index scores are complemented with separate information boxes on the **latest trends and indicators** based on EIGE's most recent studies and the statistics from the European Commission, Eurostat, Eurofound and other sources. The latest Index includes statistics up to 2012.

EIGE's next Gender Equality Index will be published in October 2017, covering statistics up to 2015 (latest data available at that point in time).



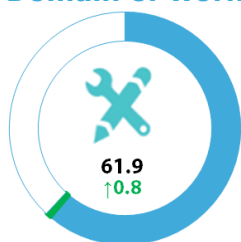
The Gender Equality Index is a unique measurement tool that synthesises the complexity of gender equality into a user-friendly and easy to understand measure. Based on the EU policy framework, it assists the monitoring of progress in gender equality across the EU over time. The Index consists of six core **domains: work, money, knowledge, time, power and health**, and assigns scores for Member States between 1 for total inequality and 100 for full equality.

It measures not only gender gaps between women and men, but also takes into account the country context and the different levels of achievement of Member States in various areas. A high overall score reflects both small (or absent) gender gaps and a good situation for all (e.g. high involvement of both women and men in employment).

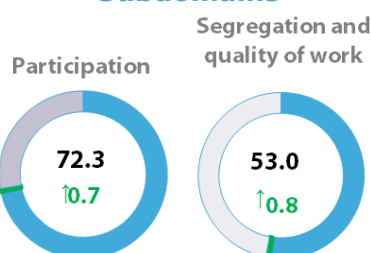


Work

Domain of work



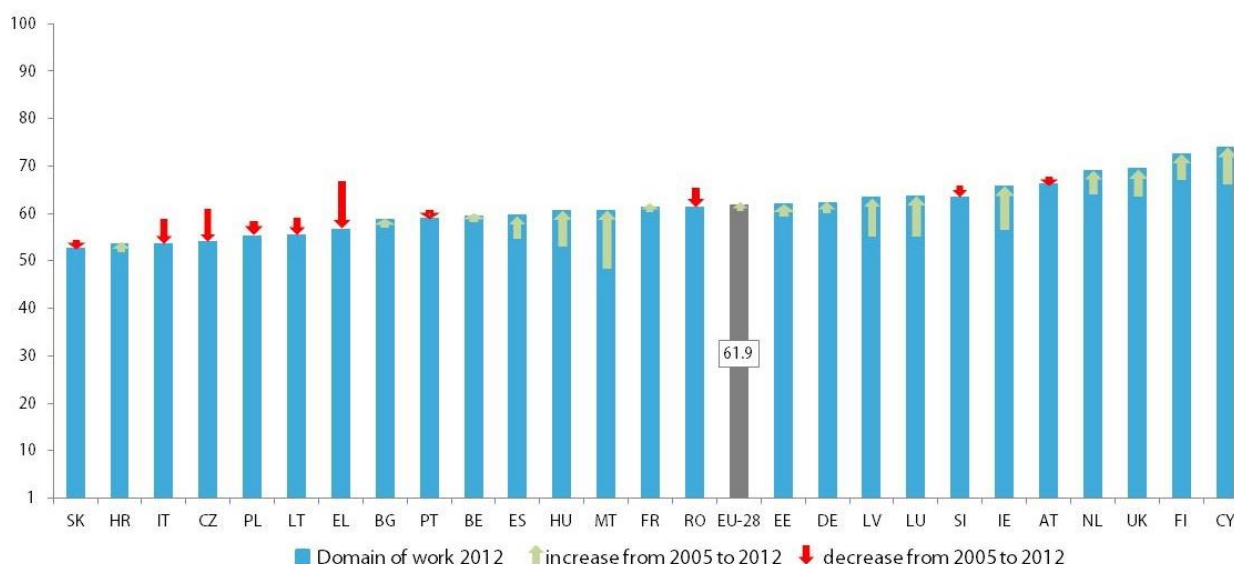
Subdomains



Scores in the domain of work and its subdomains have increased only marginally since 2005. The gender gap in employment, measured by the full-time equivalent (FTE) employment rates, has narrowed slightly at EU level, largely driven by decreased levels of men's participation in the labour market.

However, women's propensity to work on a part-time basis makes the Europe 2020 employment target of 75% rather difficult to reach. The employment rate counts the number of hours worked, rather than the number of people with a job.

The subdomain of segregation and quality of work shows slight progress brought mainly by the improvement of working conditions. The ability of workers to take an hour or two off during working hours has almost doubled (from 18 % in 2005 to 33 % in 2012) and the gender gap has shrunk. However, the gender-segregated labour market remains a reality for both women and men in Europe today. Almost four times more women than men (30 % compared to 8 %) worked in education, human health and social work activities in the EU on average in 2012.



Latest trends and indicators:

Employment rate of women is moving closer to the Europe 2020 target. In 2015, it had reached 64 % for women and 76 % for men. However, nearly every third woman in the EU (32 %) works part-time and there have been no signs of this number decreasing over the last ten years, compared to 30 % in 2005. From them, 44% chose part time work due to family and care related reasons. The challenges of work-life balance remain the main reason for women to stay outside of the labour market altogether. In 2015, 29 % of women in EU-28 aged between 20-64 years were inactive, and from them 31% were not searching for a job because they were looking after children or had other family or personal responsibilities.

From the age of 50 the inactivity of women starts again disproportionately increasing compared to that of men. In 2015, 29% of women and 16% of men aged 50-59 were inactive, whereas in the age group 60-64 inactivity reached 66 % and 51 % respectively.

Money

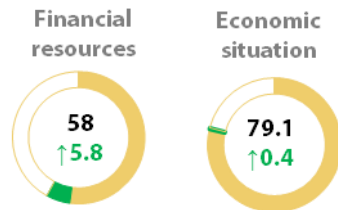
Domain of money



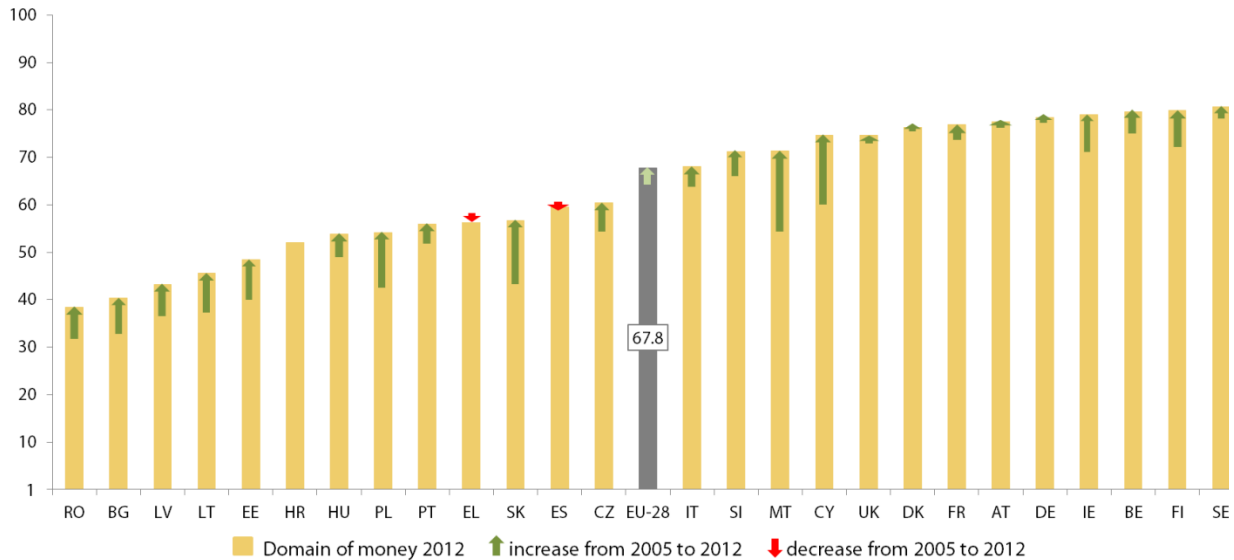
Progress in this domain is largely driven by the overall improvement in access to financial resources for both women and men (by 5.8 points), although the gender gap remains significant and largely unchanged.

Although scores are slightly higher than those in other domains, women throughout the EU face bigger challenges in accessing financial resources. Women earn less than men and have a lower income, including pensions. Progress in closing the gender gaps in earnings and income has been remarkably slow.

Subdomains



This domain aims to grasp the power relations between women and men in the management of financial and economic resources in a household. This is a big challenge since the income indicators rely on household-level data and assume that income is shared equally among all members. Individual indicators would thus provide more accurate information and depict a more realistic situation of income sharing between family members.



Latest trends and indicators:

With EU average at 16.1% in 2014, gender pay gap does not show significant improvement. It has only slightly decreased compared to 16.6 % in 2012, and remains at the same level as in 2010. Moreover, life-long inequalities in the labour market and the gender pay gap lead to significantly high gender pension gap: in 2014, women's pensions remained 40,2 % below those of men.

Europe remains far from the target of lifting at least 20 million people out of poverty and social exclusion by 2020. The number of people in poverty has increased by an additional four million over the last five years. Women are systematically at a higher risk of poverty across the EU, primarily due to gender inequalities in the labour market and their limited economic independence. Many of the families depend on the income of the man. For instance, in the EU-28, while the at-risk-of-poverty rate of couples with children was 16 % in 2014, without the income of the father 70 % of couples with children would fall into poverty (EIGE, forthcoming).

Knowledge

Domain of knowledge



The decline in the score in the domain of knowledge (by 3 points) is the result of decreased adult participation (aged 15-74) in lifelong learning - both formal and non-formal education and training. The educational attainment of women and men is steadily increasing and women are now outnumbering men at graduate level. However, women are still concentrated in the fields of study traditionally seen as 'feminine'.

In 2012, women in the EU-28 were overrepresented among tertiary students in the fields of education (77 %), health and welfare (73 %) and humanities and arts (65 %). Gender segregation at all levels in education leads to occupational segregation and subsequently impacts future career options of both women and men.

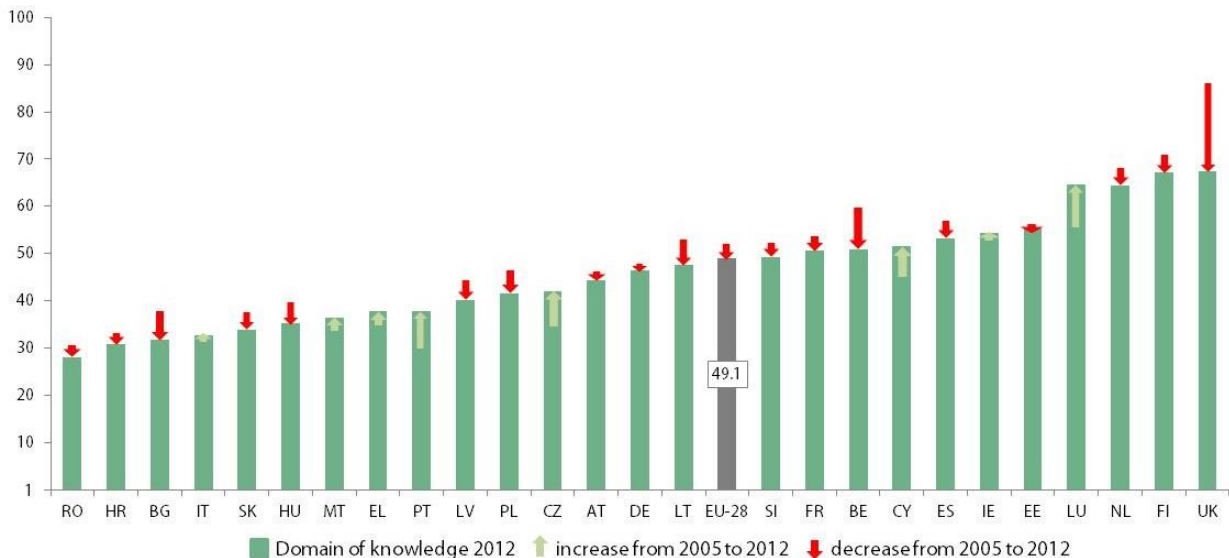
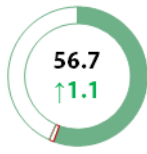
In the context of rapid technological change and transformation of the labour market, lifelong learning is an area of crucial importance for both women and men. However, the majority of Member States are far from achieving the 15 % target for adults aged 25-64 to be involved in lifelong learning, as set out in the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020).

Subdomains

Lifelong learning



Attainment and Segregation



Latest trends and indicators:

In 2015, 43 % of women and 34 % of men between 30 and 34 years had completed tertiary education. Measuring against the Europe 2020 target of 40 %, women have reached it since 2012, whereas men continue to be underrepresented among university, college and other graduates.

Despite higher levels of educational attainment among women, gender segregation continues to persist across higher education institutions. Women are heavily underrepresented among graduates of maths, science, engineering and technology (STEM). Since 2003, the share of female graduates in these fields has been between 12 % and 13 % and does not show signs of progress.

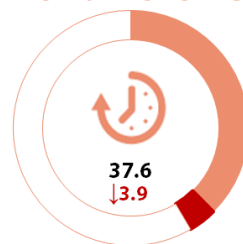
Time

The domain of time has the lowest score of all the Index domains (37.6) and shows the greatest challenge, which is in the division of time between women and men. The 3.9 decrease from 2005 to 2010 was mainly caused by a decrease in time that both women and men were able to devote to social activities.

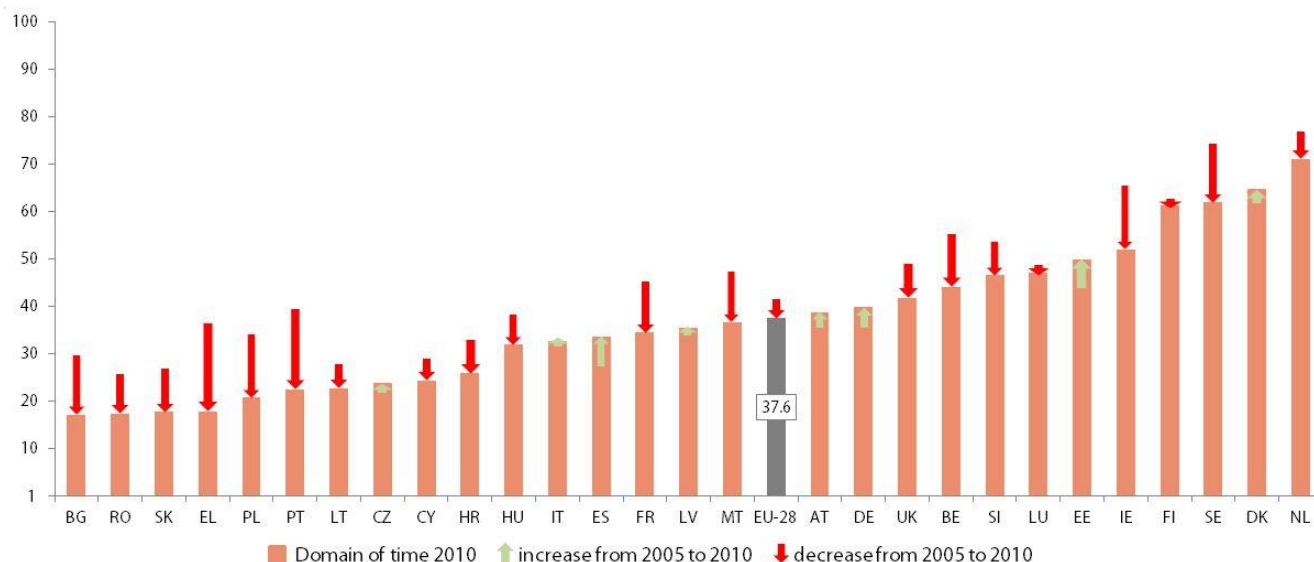
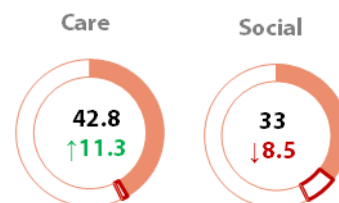
On average in the EU, 77 % of women, compared to only 24 % of men, do cooking and housework every day for at least 1 hour or more. Women continue to take a far greater responsibility in taking care of a family. Inequality in time-sharing at home also extends to other social activities. In the majority of Member States, men are more likely than women to participate in sporting, cultural or leisure activities outside the home.

Personal time spent on caring responsibilities has a major impact on women's employment opportunities and economic independence. The findings reaffirm the importance of better work-life balance measures for women and men, such as an adequate supply of affordable and high-quality care services for children and other dependants and flexible working arrangements.

Domain of time



Subdomains



Latest trends and indicators:

The 2015 European Working Conditions Survey by Eurofound illustrates the disproportionately higher time pressure that women face across the EU-28. The survey findings confirm that care responsibilities and unpaid domestic work are unevenly shared by women and men. Women are undertaking a bigger share of unpaid work, such as care for children and other dependants, as well as housework. When counting together paid job, unpaid working time and commuting, the number of hours women work is significantly higher. This is particularly visible among part-time workers, where total weekly number of hours that men spend on paid and unpaid work, and commuting is over 30 hours, and for women it reaches almost 50 hours.

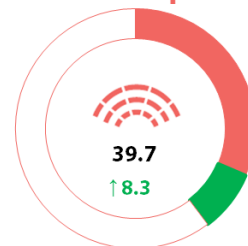
Power

The domain of power shows the second lowest score, despite the most pronounced increase in the score by 8.3 points since 2005.

Results show notable progress in the representation of women on corporate boards of publicly listed companies. However, in the finance sector, women are nearly absent in decision-making. Only one of the 28 central bank governors in 2014 was a woman - from Cyprus; and in the same year, there were only two women finance ministers in the EU - from Romania and Sweden.

In the last few years, measures applied by Member States and tailored EU-level initiatives - such as the proposed directive on improving the gender balance among non-executive board directors - contributed to a marked improvement in women's access to leadership positions in the corporate sector. However, broader public debate and awareness-raising are needed to change the corporate culture. Long working hours and physical presence at work, combined with traditional masculine leadership styles and a lack of transparency in recruitment and promotion practices, advantage men and reinforce gender inequalities.

Domain of power

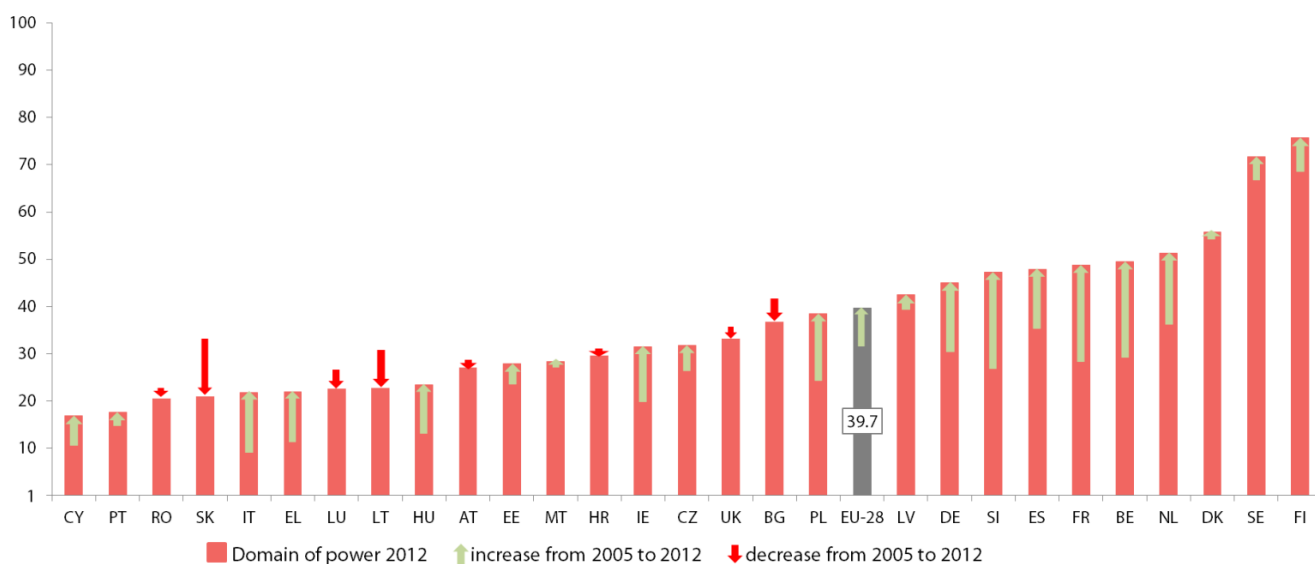


Subdomains

Political



Economic



Latest trends and indicators:

Political power score has been slowly but steadily increasing. The share of women in the European Parliament has increased from 30 % to 37 % between 2005 and 2016. In national parliaments the share of women has increased from 21 % to 28 %; in regional assemblies from 29 % to 33 %. The share of ministers in national governments remains at 26 % in 2016 (19 % in 2005, 22 % in 2012).

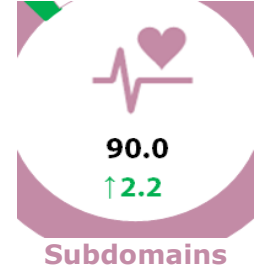
Economic power remains the domain with biggest gender gaps. While the share of women among board members has increased from 10 % in 2005 to 23 % in 2016, in 2015, of the biggest companies publicly listed in the EU only 4,3 % of CEOs were women.

Health

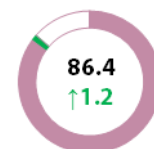
The domain of health is an important area of gender equality. Health is directly linked not only to personal, social and economic well-being, but also to human dignity and physical integrity. The score in the domain of health has risen slightly by 2.2 points since 2005 as a result of a small advance in health status and, to a greater extent, an improved access to health structures. This is reflected in an increased number of people whose medical or dental needs are being met.

Due to an unavailability of suitable indicators, the Index does not include differences in health-related behaviours of women and men. Data from European health interview survey (EHIS) will be available during 2016 and will be considered for the Index.

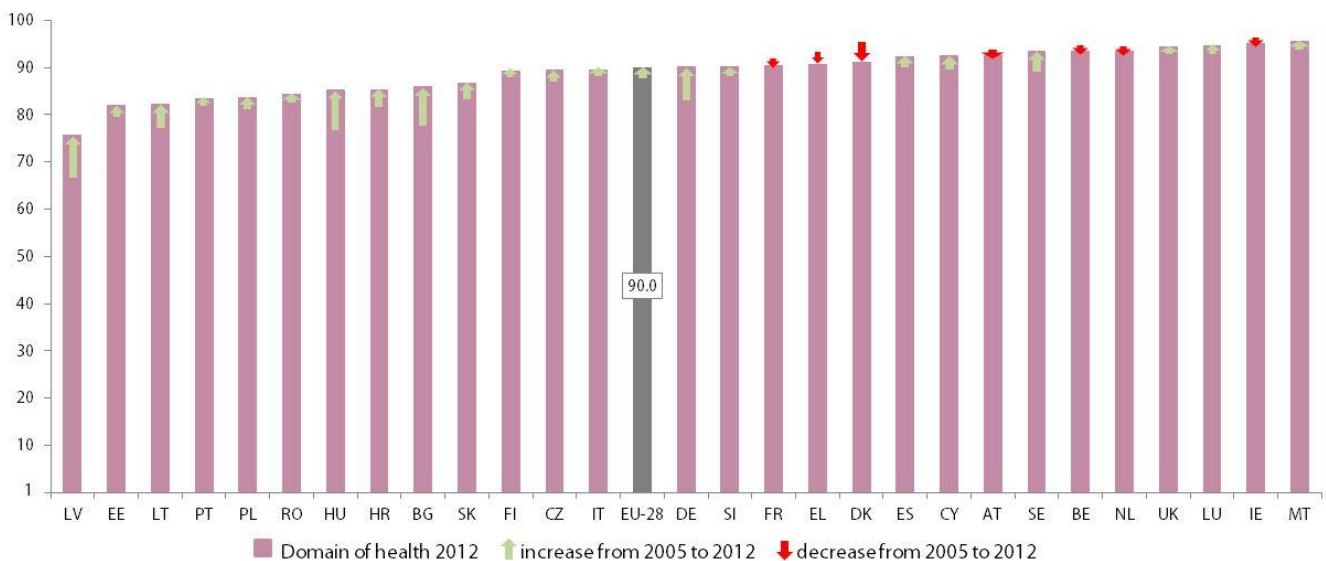
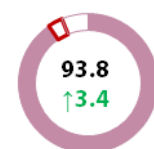
Domain of health



Status



Access



Latest trends and indicators:

Recently published data of the European health interview survey (EHIS), conducted in 2014, shows significant gender differences in lifestyles and health behaviour. In 2014, 46 % of adult women (18 years and over) and 60 % of adult men in EU-28 were overweight (BMI 25 and more); 17 % of men and 16 % of women were obese (MBI 30 and more); and 42 % of adult men and 30 % of adult women did not eat any vegetables or fruits daily. Furthermore, 24 % of men and 16 % of women smoked on a daily basis, 10 % of men and 3 % of women succumbed to a heavy episode of drinking at least once a week (22 % of men and 11 % of women every month).

Ageing of the population is also reflected in health indicators. For instance, the share of men and women with long-standing limitations in usual activities due to health problems is increasing. In 2014 it reached 17 % of men and 20 % of women, compared to 16 % and 19 % respectively in 2012.

Gender Equality Index 2015: satellite domains



Violence

The domain of violence was identified as the biggest gap of all in 2013 because of a lack of comparable and harmonised data at EU level. Building on FRA's violence against women survey and Eurobarometer data, the Gender Equality Index 2015 proposes a possible composite measure of violence against women. It also analyses attitudes towards violence against women and awareness levels, as well as trust in police and justice institutions in a given society. The analysis shows that countries with a high score in the Gender Equality Index, violence against women is seen as less acceptable and women are more likely to report violence. The lower levels of reported violence do not necessarily reflect lower levels of violence, but rather mean that attitudes, awareness and trust in police and justice institutions prevent the disclosure.

The commitment of the EU and its Member States to eradicate violence against women needs to be supported by evidence in the form of systematic, comparable and harmonised data. EIGE will continue to develop a comprehensive measurement framework of violence against women, combining data from surveys and administrative sources.

The domain of intersecting inequalities considers how gender intersects with other aspects that may influence women's and men's life experiences. People have multiple identities and the group of women as well as the group of men are not homogeneous, but consist of people with very different characteristics which all create and influence the life experience of a person. They have different nationalities, race, age, sexual and gender identities, they live in different kinds of households, with children or without; they belong to different social classes etc.

Intersecting inequalities



Used sources:

EIGE (2015), *Gender Equality Index 2015*

EIGE (forthcoming), *Poverty, gender and intersecting inequalities: Review of the implementation of an area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*

Eurofound (2016), *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*

Eurostat database

Eurostat, *Health Status Determinants Database*

European Commission, *Database on women and men in decision-making*

**RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO**

Fecha de aprobación	6.2.2017
Resultado de la votación final	+: 17 -: 3 0: 4
Miembros presentes en la votación final	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Anna Záborská
Suplentes presentes en la votación final	Evelyn Regner, Mylène Troszczynski
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Francisco Assis, Claudia Schmidt

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, João Pimenta Lopes, Ángela Vallina
S&D	Francisco Assis, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Evelyn Regner
Verts/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

3	-
ECR	Arne Gericke
ENF	Mylène Troszczynski
PPE	Anna Záborská

4	0
PPE	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Claudia Schmidt, Michaela Šojdrová, Elissavet Vozemberg-Vrionidi

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones