

CONVOCATORIA DE DATOS PARA UNA INICIATIVA (sin evaluación de impacto)

El presente documento tiene por objeto informar al público y las partes interesadas acerca de la labor de la Comisión, de modo que puedan formular observaciones y participar de manera efectiva en las actividades de consulta.

Solicitamos a estos grupos que expongan sus puntos de vista sobre el modo en que la Comisión percibe el problema y sobre las posibles soluciones, y nos faciliten cualquier información pertinente que posean.

⚠ Debe finalizar este documento en las primeras fases del proceso preparatorio, de modo que puedan aprovecharse de la mejor manera posible las observaciones de las partes interesadas.

TÍTULO DE LA INICIATIVA	Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030
DG PRINCIPAL. UNIDAD RESPONSABLE	Dirección General de Justicia y Consumidores, Dirección D, Unidad D.3: Igualdad de Género
TIPO PROBABLE DE INICIATIVA	Comunicación de la Comisión
CALENDARIO ORIENTATIVO	Primer trimestre de 2026
INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

El presente documento tiene una finalidad meramente informativa. No predetermina la decisión final de la Comisión acerca de si se emprenderá esta iniciativa o acerca de su contenido definitivo. Todos los elementos de la iniciativa descritos en el presente documento, incluido el calendario, están sujetos a modificaciones.

A. Contexto político, definición del problema y control de la subsidiariedad

Contexto político

La igualdad de género es un derecho fundamental y uno de los valores fundamentales de la UE. En las [orientaciones políticas de la presidenta Von der Leyen para 2024-2029](#) y en la carta de mandato dirigida a la [comisaria de Igualdad, Preparación y Gestión de Crisis](#), se estableció como prioridad conseguir una Unión de la Igualdad. La igualdad de género es fundamental en las sociedades justas y democráticas y es crucial para lograr una economía más competitiva. Sin embargo, las desigualdades de género persisten en toda la UE y, a nivel global, se observa un aumento en las acciones que atentan contra los derechos de las mujeres.

En marzo de 2025, la Comisión presentó su visión a largo plazo y los principios fundamentales para la plena realización de los derechos de la mujer en una [hoja de ruta sobre los derechos de la mujer](#). La próxima Estrategia para la Igualdad de Género, anunciada en las orientaciones políticas, busca continuar avanzando hacia una Europa igualitaria en materia de género y fomentar esta igualdad a nivel mundial. Por ello, se implementarán medidas clave en el ámbito de la UE para hacer realidad la visión a largo plazo de la hoja de ruta. La nueva estrategia se basará en los avances logrados en el marco de la [Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#) y se ajustará a otras iniciativas pertinentes de la UE.

Se espera que la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 forme parte del programa de trabajo de la Comisión en 2026.

Problema que la iniciativa se propone afrontar

La desigualdad de género es un problema estructural que afecta a todas las esferas de la sociedad y perjudica a las personas, la prosperidad, la seguridad y la democracia. El [índice de igualdad de género](#) es una herramienta que se utiliza para medir el progreso de la igualdad de género en la UE. Actualmente, la UE alcanza solo 71 puntos sobre 100 en este índice, lo que indica que aún queda mucho por hacer para proteger los derechos de las mujeres y lograr la plena igualdad de género en la UE.

Una reciente [encuesta sobre igualdad de género en la UE](#) llevada a cabo por Eurostat, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género confirma que una de cada tres mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia física o sexual en la UE. Esta cifra no ha cambiado en los últimos diez años, a pesar de los esfuerzos realizados para hacer frente a este problema tanto a nivel nacional como de la UE. El coste de la violencia contra las mujeres en la UE se estima en 289 000 millones EUR al año.

Aunque las mujeres de la UE están cada vez más cualificadas y tienden a superar a los hombres en logros educativos, su participación en el mercado laboral sigue siendo menor: en 2023, la brecha de género en el empleo fue de 10,2 puntos porcentuales. Según los objetivos sociales de la UE definidos en el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), para el año 2030, al menos el 78 % de las personas de entre 20 y 64 años deberán tener un empleo, y la brecha de género en este ámbito deberá reducirse a la mitad respecto al 2019. Por lo tanto, incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral es fundamental para alcanzar estos objetivos. La brecha de género en el empleo ocasiona una pérdida económica anual de aproximadamente 390 000 millones EUR al año. En la UE, la brecha de género en el empleo se sitúa en el 12 % (2023). Además, esta brecha aumenta con la edad: en 2023, las mujeres de la UE de 65 años o más recibían, en promedio, una pensión un 25,4 % inferior a la de los hombres, y más de una de cada cinco mujeres de 75 años o más se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE.

La brecha de género en el empleo y la diferencia salarial entre hombres y mujeres se deben a diversos factores. Entre ellos se encuentra la división de profesiones y sectores, tradicionalmente con predominio de un género en concreto, las diferencias en las trayectorias profesionales y la prevalencia de contratos de trabajo a tiempo parcial o más precarios para las mujeres. También influyen la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos, el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado no remuneradas y las características específicas de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales. Asimismo, las desigualdades de género que aún persisten y los sesgos de género, tanto conscientes como inconscientes, afectan a las personas en los ámbitos laboral, familiar y social.

En el ámbito político, la representación femenina también es limitada: en promedio, las mujeres constituyen el 39 % de los diputados al Parlamento Europeo, el 33 % de los diputados a los Parlamentos nacionales de la UE, el 26,5 % de los representantes parlamentarios a nivel mundial y el 37 % de los escaños en los gobiernos locales de los países de la UE. Además, en la política, las mujeres sufren ataques más frecuentes por su género que sus homólogos masculinos.

En el ámbito de la salud, las mujeres se enfrentan a riesgos y enfermedades específicos que se investigan poco o no se diagnostican ni se tratan. Además, en la UE, las mujeres todavía enfrentan desafíos en cuanto a la disponibilidad y accesibilidad de productos y servicios sanitarios integrales, en particular los relacionados con la salud reproductiva y sexual. Las normas de los productos deben basarse en datos sobre el tamaño y la forma del cuerpo humano (datos antropométricos) que sean representativos de toda la población de la UE, incluidas las mujeres.

Algunos grupos de mujeres, como aquellas con discapacidad, de determinados orígenes raciales o étnicos, las gitanas, migrantes y las que viven en zonas rurales, se enfrentan a riesgos aún mayores de pobreza, desempleo y violencia de género. Además, enfrentan muchos otros desafíos, que van desde el acceso a la asistencia sanitaria hasta el acceso a la vivienda.

Por otra parte, están surgiendo tendencias preocupantes, como una creciente polarización de las cuestiones de igualdad de género entre las generaciones más jóvenes. Los movimientos contrarios a la igualdad y a la igualdad de género han cobrado impulso en algunos ámbitos, lo que ha provocado un retroceso en los derechos de las mujeres y ha puesto en duda los avances logrados en materia de igualdad en derechos y no discriminación. Ante estas tendencias, la acción de la UE para fomentar la igualdad de género y los derechos de las mujeres a nivel mundial es más importante que nunca. Para ello, se requiere un enfoque coherente y coordinado que integre tanto las políticas internas como externas de la UE, en consonancia con la hoja de ruta sobre los derechos de la mujer.

Sin esfuerzos coordinados a nivel de la UE, seguirán produciéndose desigualdades y podrían revertirse algunos logros que ha resultado difícil conseguir. La Comisión debe seguir dando ejemplo manteniendo el equilibrio de género entre sus propios cargos directivos, entre otros. La ausencia de nuevas medidas de la UE podría consolidar o incluso agravar las desigualdades entre los Estados miembros y poner en riesgo la tendencia de convergencia al alza lograda en los últimos años.

Base para la actuación de la UE (base jurídica y control de subsidiariedad)

Base jurídica

Las bases jurídicas pertinentes de los Tratados de la UE son las siguientes:

- **Artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**, en virtud del cual esta puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Artículo 153 del TFUE**, en virtud del cual la UE puede apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, incluida la adopción de disposiciones mínimas. Además, el **artículo 157 del TFUE** obliga a los Estados miembros a aplicar el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Entre las disposiciones pertinentes de los Tratados de la UE que establecen valores y objetivos se encuentran:

- los **artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE)**, que hacen referencia a los valores de la Unión, entre los que figura la igualdad entre hombres y mujeres;
- el **artículo 8 del TFUE**, que obliga a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, y el **artículo 10 del TFUE**, que establece la obligación de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en la definición y ejecución de las políticas y acciones de la UE.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres se reafirma en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, y los principios generales de igualdad y no discriminación se reafirman en los artículos 20 y 21 de la misma Carta.

Necesidad práctica de la actuación de la UE

Todavía se producen desigualdades de género en la UE y a nivel mundial. Se observan tendencias y desafíos comunes en todos los Estados miembros, que varían desde la violencia de género hasta las desigualdades en el empleo, los salarios y las pensiones. Para abordar estas cuestiones, la UE debe reafirmar su compromiso y tomar medidas para impulsar la agenda de igualdad de género. Esto es fundamental para que la UE cumpla sus objetivos según lo establecido en el artículo 2 y en el artículo 3, apartado 3, del TUE, los artículos 8 y 10 del TFUE y el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, de conformidad con sus responsabilidades en virtud del artículo 19, del artículo 153, apartado 1, letra i), y del artículo 157 del TFUE.

Además, la UE desempeña un papel crucial a la hora de ofrecer orientación política, coordinar y complementar las acciones de los Estados miembros, supervisar los avances, prestar apoyo financiero a través de sus fondos y facilitar el intercambio de mejores prácticas. La acción de la UE contribuye a abordar las desigualdades de género entre los Estados miembros y a establecer prioridades y acciones coordinadas. Como actor global, la UE también puede trabajar para promover y fomentar la igualdad de género a nivel internacional.

B. Qué se propone conseguir la iniciativa y de qué modo

Sobre la base de la [Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#) y la [hoja de ruta sobre los derechos de la mujer](#), la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 establecerá actividades, medidas e iniciativas específicas que la Comisión pretende llevar a cabo en los próximos cinco años para fomentar la igualdad de género, fortalecer los derechos de las mujeres y luchar contra la discriminación de género. La iniciativa establecerá prioridades y objetivos estratégicos y reforzará la coordinación entre la UE, sus Estados miembros, los países vecinos y otras partes interesadas. Al adaptar las acciones exteriores a las políticas internas de la UE, esta continuará promoviendo y fomentando la igualdad de género a nivel global.

Como se anunció en la carta de mandato a la comisaria de Igualdad, Preparación y Gestión de Crisis, la nueva estrategia se centrará en las cuestiones que afectan a las mujeres en toda su diversidad, «desde la lucha contra la violencia de género hasta el empoderamiento económico de las mujeres, su participación en la política y la lucha contra la discriminación en ámbitos como la salud, la educación, la vivienda, la protección social y el suministro de bienes y servicios». Además, se atenderán «los retos a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, la violencia en línea y la conciliación de la vida familiar y profesional».

La nueva estrategia seguirá basándose en un enfoque dual que combine medidas específicas para lograr la igualdad de género y una mejor integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la UE. Este enfoque dual es coherente con los objetivos del artículo 8 del TFUE y con la práctica institucional previa y ha sido una característica de las políticas de igualdad de género de la Comisión desde el 2000. Con este objetivo, la Estrategia buscará fomentar sinergias entre las iniciativas clave de la Comisión que contribuyan a lograr una Unión de la Igualdad. Entre estas iniciativas, se encuentran la nueva Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ, la nueva Estrategia contra el Racismo, la Estrategia sobre los derechos de las personas con

discapacidad para 2021-2030 y el marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2020-2030.

Por lo tanto, las posibles iniciativas podrían abarcar desde la mejora de los marcos jurídicos y la aplicación y cumplimiento de la legislación vigente en la UE hasta campañas de sensibilización. Asimismo, podrían incluir el apoyo financiero a organizaciones de la sociedad civil y la recopilación y el uso de datos sobre igualdad de género. Además, la colaboración continua y el intercambio de buenas prácticas con los Estados miembros a través del Grupo de alto nivel para la integración de la igualdad entre los sexos y el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres contribuirán a garantizar que las medidas de igualdad de género a escala nacional se complementen con las de la UE. También se garantizará la creación de sinergias para promover la igualdad de género en las acciones externas mediante la coordinación entre los grupos de trabajo de la UE pertinentes. La interseccionalidad, es decir, la forma en que el género interactúa con otras características o identidades personales y la manera en que estas intersecciones contribuyen a experiencias únicas de discriminación, seguirá siendo un principio transversal en la aplicación de la nueva estrategia.

Repercusiones probables

Se espera que la adopción de la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 tenga un impacto positivo en la igualdad de género en la UE y fuera de ella. En resumen, su objetivo es afirmar, preservar y promover el valor fundamental de la igualdad de género en la UE. La igualdad de género y los derechos de la mujer son una parte fundamental de la justicia social, las democracias sólidas, las economías competitivas robustas y la seguridad para todas las personas. Es probable que el impacto positivo de la Estrategia sea aún mayor para las personas que se ven más afectadas por la desigualdad de género (es decir, las mujeres) y en particular aquellas que sufren discriminación interseccional.

Además de sus objetivos principales, se espera que la nueva Estrategia para la Igualdad de Género tenga un impacto social y económico positivo y refuerce los aspectos de género de la política exterior y de seguridad de la UE. Su objetivo es reducir la violencia de género en persona y en línea y fomentar la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral, la economía y la política. Asimismo, contribuirá a combatir la discriminación de género en los ámbitos de la salud, la educación, la vivienda, la protección social y el suministro de bienes y servicios. Al eliminar los obstáculos para una participación equitativa, contribuirá a reducir las cargas a las que se enfrentan las personas en diferentes ámbitos. Una participación equitativa de las mujeres en la economía y en la sociedad en general se asocia a mejores resultados económicos y sociales y contribuye directamente a impulsar la competitividad europea.

Según el análisis de convergencia realizado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, las desigualdades de género disminuyeron entre 2010 y 2022 en la UE, coincidiendo con el período en el que se aplicaron las tres estrategias de igualdad de género anteriores. A pesar de sus diferentes puntos de partida, quince Estados miembros están ahora más cerca de la media de la UE que en 2010. Por lo tanto, se espera que los beneficios de la Estrategia se perciban en toda la UE y sean más pronunciados en aquellos Estados miembros en los que la desigualdad de género sigue siendo superior a la media de la UE. La estrategia contribuirá directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), en particular a los objetivos 5 («Igualdad de género») y 10 («Reducción de las desigualdades»), alineando así la acción de la UE con los compromisos globales en materia de igualdad de género. Además, contribuirá a poner en práctica los principios establecidos en el pilar europeo de derechos sociales, cuyo objetivo es apoyar mercados laborales y sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente. Por ejemplo, el pilar hace hincapié en la igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, las condiciones de trabajo justas, la protección social y la inclusión. La alineación con los objetivos del pilar destaca la importancia de coordinar diversos documentos y estrategias de la UE, lo que resulta esencial para desarrollar un enfoque coherente y global que reduzca las desigualdades de género y promueva la inclusión en la UE.

Seguimiento futuro

La Comisión supervisará activamente la aplicación de las acciones definidas en la nueva Estrategia para la Igualdad de Género, incluyendo su seguimiento como parte del Semestre Europeo en lo que respecta a la igualdad de género en el ámbito laboral. Este seguimiento se basará en las aportaciones de la Red de expertos en análisis científico y asesoramiento sobre igualdad de género (SAAGE) de la Comisión y en la Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación. Las futuras ediciones del índice de igualdad de género, publicado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, proporcionarán datos valiosos para hacer un seguimiento de los avances en el ámbito de la igualdad de género. Por otra parte, el cuadro de indicadores sociales de Eurostat cuenta con una nueva herramienta de visualización que ayuda a hacer un seguimiento del progreso de los países en ámbitos clave que respaldan el pilar europeo de derechos sociales, incluida la igualdad de género. Además, la Comisión seguirá colaborando con las futuras presidencias del Consejo, que informan anualmente sobre los avances de la UE en materia de igualdad de género (ODS 5) en el contexto de la Plataforma de Acción de Pekín. La colaboración y el intercambio con los Estados miembros seguirán siendo una prioridad mediante el Grupo de alto nivel para la integración de la igualdad entre los sexos y el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Finalmente, la Comisión

mantendrá un diálogo abierto y consultará la aplicación de la Estrategia con las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas.

C. Mejora de la legislación

Evaluación de impacto

No es necesaria una evaluación de impacto, ya que la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 planteará objetivos y procesos de actuación generales cuyo impacto aún no puede evaluarse. Si la estrategia propusiera alguna iniciativa legislativa, esta podría someterse, de ser necesario, a una evaluación de impacto como parte del proceso de elaboración.

Estrategia de consulta

Esta convocatoria de datos, junto con la consulta pública que la acompaña, permitirá a la Comisión recopilar información sobre los ámbitos que requieren una mayor intervención de la UE para fomentar la igualdad de género. Asimismo, se recopilarán otras aportaciones mediante consultas específicas a las partes interesadas, con la participación de las autoridades de los Estados miembros, las organizaciones de la sociedad civil, los interlocutores sociales, las organizaciones internacionales y el mundo académico.

Principales elementos de la consulta:

- la convocatoria de datos;
- la consulta pública.

Tanto la convocatoria de datos como la consulta pública estarán disponibles en las veinticuatro lenguas oficiales de la UE durante un período de doce semanas. Las respuestas pueden enviarse en cualquiera de las lenguas oficiales de la UE a través del portal «Díganos lo que piensa».

En consonancia con las directrices de mejora de la legislación de la Comisión para el desarrollo de iniciativas basadas en los mejores conocimientos disponibles, también se invita a investigadores científicos, organizaciones académicas y sociedades y asociaciones científicas con experiencia en la igualdad de género a que presenten investigaciones, análisis y datos científicos pertinentes, tanto publicados como en ediciones preliminares. Nos interesan especialmente los trabajos que resuman el estado actual de los conocimientos en el ámbito de la igualdad de género.

La Comisión difundirá la convocatoria de datos y la consulta pública a través de los medios de comunicación institucional (por ejemplo, en la prensa y en las redes sociales) y seguirá fomentando las actividades de consulta con la ayuda de los Estados miembros y las organizaciones de la sociedad civil.

En un plazo de ocho semanas después del cierre de la consulta pública, se publicará un informe fáctico en la página correspondiente, que resumirá los elementos clave de la consulta.

¿Por qué esta consulta?

Esta consulta pretende ser exhaustiva, transparente e inclusiva. Su objetivo es ofrecer a todas las partes interesadas la oportunidad de expresar sus opiniones, permitiendo así que la Comisión recopile una amplia variedad de puntos de vista y aportaciones para preparar la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030.

Público destinatario

La consulta se dirige a una amplia gama de partes interesadas, como son:

- las autoridades nacionales responsables de la igualdad de género y de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y la violencia de género;
- los organismos de igualdad y la Red Europea de Organismos para la Igualdad (Equinet);
- las organizaciones de la sociedad civil activas en el ámbito de la igualdad de género;
- el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y otras agencias pertinentes, como la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Eurofound;
- los empresarios, las organizaciones patronales y los sindicatos;
- los expertos y las personalidades del mundo académico en el ámbito de la igualdad de género;
- las personas interesadas en cuestiones de igualdad de género;
- las organizaciones internacionales;
- otras partes interesadas, públicas y privadas, que tengan interés en aspectos específicos de la igualdad de género (por ejemplo, los institutos nacionales de estadística, el sector sanitario y las partes interesadas del sector inmobiliario).