



LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

BASE JURÍDICA

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 [actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)]. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de adoptar legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE.

OBJETIVOS

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».



RESULTADOS

A. Principales actos legislativos

La Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los siguientes actos legislativos en este ámbito:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;
- 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 del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- en 2006, se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por 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 trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)^[1]: esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución^[2] y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo;
- 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;
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 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

[1]Esta Directiva de refundición también deroga la Directiva 76/207/CEE, que había sido modificada por la Directiva 2002/73/CE.

[2]Véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (DO C 264E de 13.9.2013, p. 75).



Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos;

- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión;
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

B. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

- la sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena;
- la sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;
- la sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del antiguo artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben



disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino;

- la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos *a priori*;
- la sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; en consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros;
- la sentencia Korwin-Mikke de 31 de mayo de 2018 (asuntos T-770/16 y T-352/17): el Tribunal, al anular las sanciones que el Parlamento Europeo había impuesto al diputado polaco de extrema derecha [Janusz Korwin-Mikke](#) por una serie de polémicas declaraciones formuladas en el Pleno, afirmó en su fallo que, mientras la libertad de expresión constituye un derecho fundamental de obligada protección, el Parlamento, de conformidad con su propio Reglamento interno, solo puede «sancionar las manifestaciones de los parlamentarios en el supuesto de que estas obstaculicen el buen funcionamiento del Parlamento o representen un serio peligro para la sociedad, como ocurre con las llamadas a la violencia o al odio racial»; en este sentido, hace poco se ha modificado el Reglamento interno, adoptando la Mesa el 2 de julio de 2018 el Código de comportamiento apropiado de los diputados al Parlamento Europeo en el ejercicio de sus funciones como anexo al nuevo Reglamento interno.

C. Cambios recientes

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

1. El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía»

El programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia proyectos que tengan por objeto lograr la igualdad de género y poner fin a la violencia contra las mujeres [Reglamento (UE) n.º 1381/2013, por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el período de 2014 a 2020]. Se le han asignado, junto con el programa «Justicia» [Reglamento (UE) n.º 1382/2013], 15 686 millones EUR hasta 2020 [Reglamento (UE, Euratom) n.º 1311/2013 sobre el MFP], y en él se combinan seis programas del período de financiación 2007-2013, entre los que se hallan el [programa Daphne III](#) (Decisión n.º 779/2007/CE) y dos secciones, «No discriminación y diversidad» e «Igualdad de género», del [programa comunitario para el empleo y la solidaridad social](#) (Progress) (Decisión n.º 1672/2006/CE).



En el anexo del Reglamento (UE) n.º 1381/2013 se especifica que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se financiará, junto con otras medidas contra la discriminación, en el grupo 1, al que le corresponde una parte equivalente al 57 % de la dotación financiera. La lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres se inscribe en el grupo 2, al que se destina el 43 % de la dotación financiera total del programa.

Para 2019, se han asignado a la línea presupuestaria 33 02 02 (Promoción de la no discriminación y la igualdad) 37 262 000 EUR en créditos de compromiso, lo que refleja un aumento de los pagos en comparación con 2015, 2016, 2017 y 2018 y significa que se está avanzando en la aplicación de este programa. Además, se han asignado 27 164 000 EUR a la línea presupuestaria 33 02 01 (Garantía de la protección de los derechos y capacitación de los ciudadanos) para ayudar, entre otros objetivos, a proteger y luchar contra toda forma de violencia ejercida sobre las mujeres, con lo que este importe experimenta un aumento con respecto a 2018.

Un estudio publicado en otoño de 2016 a petición de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) del Parlamento Europeo ofrece una visión general del presupuesto de la Unión consagrado a la igualdad de género en determinados Estados miembros^[3].

2. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas (véase el Centro de Recursos y Documentación en línea del EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. El EIGE en la presidencia de la red de agencias justicia y asuntos de interior (JAI)

El EIGE presidió en 2018 la red de agencias justicia y asuntos de interior (JAI). Esta red, creada en 2006, la componen nueve agencias de la Unión dedicadas a una serie de cuestiones en materia de justicia y seguridad, como la migración y la gestión de las fronteras; la lucha contra el tráfico de drogas, la delincuencia organizada y la trata de seres humanos; los derechos humanos y fundamentales, y la igualdad de género. A lo largo de 2018, la red estudió las repercusiones de la digitalización en los ámbitos de actuación correspondientes de las agencias, prestando especial atención a las distintas maneras en que la tecnología afecta a los y las jóvenes. Los resultados de estas investigaciones indican el modo en el que las agencias pueden contribuir a la hora de atajar riesgos, garantizar la seguridad y fomentar la igualdad en Europa. El informe final y las conclusiones de la red correspondientes a 2018, que fueron presentados en marzo de 2019 en una reunión de la Comisión FEMM, pueden

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



consultarse en línea (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo^[4].

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019](#)^[5] para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015^[6].

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- [aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica](#);
- [reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres](#);
- [promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones](#);
- [lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas](#);
- [promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo](#).

5. El Plan de Acción en materia de género 2016-2020

El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020^[7], basado en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) titulado «Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020»^[8] [Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: transformar la vida de mujeres y niñas a través de las relaciones exteriores de la Unión (2016-2020)]. En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>

[5]Documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Strategic engagement for gender equality 2016-2019» (Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019) [SWD(2015)0278].

[6]Las reflexiones sobre la nueva estrategia para la igualdad de género posterior a 2015 comenzaron en un taller específico celebrado en septiembre de 2014 con el que se inició la preparación del informe de iniciativa de la Comisión FEMM que culminó con la aprobación por parte del Parlamento Europeo, el 9 de junio de 2015, de una Resolución sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015 (DO C 407 de 4.11.2016, p. 2). Las presentaciones que tuvieron lugar durante el taller están disponibles en el sitio web del Parlamento Europeo.

[7]Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, de 26 de octubre de 2015.

[8]SWD(2015)0182, de 21 de septiembre de 2015.



6. Los objetivos de desarrollo sostenible

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 25 de septiembre de 2015 una Resolución sobre la agenda para el desarrollo después de 2015 titulada «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible»^[9]. La Agenda 2030 consta de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas, que entraron en vigor el 1 de enero de 2016. Los ODS se basan en los objetivos de desarrollo del milenio (ODM). No obstante, a diferencia de los ODM, que iban dirigidos únicamente a los países en desarrollo, los ODS se aplican a todos los países. El ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», se compone de cinco metas.

7. La adhesión de la Unión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas destinadas a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en marzo de 2018 ya lo han ratificado diecisiete de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, España, Francia, Italia, Chipre, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé asimismo la adhesión por parte de la Unión en la medida de sus competencias.

En octubre de 2015, la Comisión Europea publicó una hoja de ruta sobre la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma y otra sobre la celebración (ratificación), en nombre de la Unión Europea, del Convenio.

Tras debatirse la cuestión en el Consejo, se decidió que el proyecto de Decisión relativa a la firma del Convenio debía dividirse en dos decisiones distintas: una sobre la cooperación judicial en materia penal y otra sobre el asilo y la no devolución. Ambas Decisiones del Consejo fueron adoptadas en mayo de 2017, tras lo cual Věra Jourová, comisaria responsable de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, firmó el 13 de junio de 2017 el Convenio de Estambul en nombre de la Unión Europea.

Esta firma es el primer paso en el proceso de adhesión de la Unión al Convenio. En estos momentos hace falta para la adhesión que se adopten las Decisiones del Consejo relativas a la celebración del Convenio. En el seno del Consejo, el marco en el que se tratan estas propuestas legislativas es el Grupo «Derechos Fundamentales, Derechos de los Ciudadanos y Libre Circulación de Personas» [FREMP, por sus siglas en inglés; expediente interinstitucional [2016/0063\(NLE\)](#)], cuyos debates se centran

[9]Resolución 70/1, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015.



actualmente en un código de conducta que establezca la manera en que la Unión y sus Estados miembros cooperarán por lo que respecta a la aplicación del Convenio.

Para la celebración de la adhesión al Convenio, resulta necesaria la aprobación del Parlamento Europeo.

PAPEL DEL PARLAMENTO EUROPEO

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo a través de la Comisión FEMM. En lo concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento lleva a cabo su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario (codecisión), por ejemplo en relación con:

- la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines [[COM\(2012\)0614](#)] (véase la Posición del Parlamento en primera lectura, aprobada a finales de 2013)^[10];
- la revisión de la Directiva 92/85/CEE (véase más arriba): en primera lectura^[11], el Parlamento abogó por un período de permiso de maternidad retribuido íntegramente más prolongado, concretamente de veinte semanas^[12]; dado que el Parlamento y el Consejo no lograron llegar a un acuerdo sobre la propuesta de la Comisión, esta retiró su propuesta y la sustituyó por una hoja de ruta titulada «New start to address the challenges of work-life balance faced by working families»^[13] (Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras).

Además, el Parlamento contribuye a la configuración general de las políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus informes de propia iniciativa y llamando la atención de otras instituciones sobre aspectos concretos, como los siguientes:

- la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres, mediante la aprobación de un informe de iniciativa legislativa en el que se pide a la Comisión una iniciativa legislativa, sobre la base del artículo 84 del TFUE, que promueva y apoye la acción de los Estados miembros en el ámbito de la prevención de la violencia contra las

[10]Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 2013, sobre 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 (DO C 436 de 24.11.2016, p. 225).

[11]Resolución legislativa del Parlamento Europeo, 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 (DO C 70E de 8.3.2012, p. 162).

[12]Para un análisis comparativo de las disposiciones vigentes en los Estados miembros, consúltese en el sitio web del Parlamento Europeo el informe «Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union» (Maternidad, paternidad y permiso parental: datos relativos a la duración y los niveles de retribución en la Unión Europea), publicado en 2015 por el Departamento Temático C del Parlamento «Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales».

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf



mujeres y las niñas; la Resolución contiene una serie de recomendaciones^[14], y la Comisión FEMM ha creado un grupo de trabajo especial para llevar a cabo el seguimiento de esta Resolución;

- el Día Internacional de la Mujer de 2019 se ha centrado en el poder de la mujer en política, un tema escogido por ocupar un lugar central en lo que respecta a los derechos de la mujer, dado que determina la capacidad de las mujeres a la hora de participar en el gobierno colectivo de nuestras sociedades y decidir al respecto; la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea, y, con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea; el Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor del principio de igualdad de género, y este acto pone de relieve la importancia que reviste la presencia de las mujeres en la política, en particular ante las inminentes elecciones europeas;
- la Recomendación del Parlamento Europeo al Consejo sobre las prioridades de la Unión para el 62.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, en la que se pide el empoderamiento de las mujeres rurales y el acceso de la mujer a los medios de difusión y a las tecnologías de la información y las comunicaciones, y se abordan su repercusión en el adelanto de la mujer y su utilización con ese fin^[15]; una delegación de la Comisión FEMM participó en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de marzo de 2018.

El Parlamento intenta asimismo integrar la perspectiva de género en la actividad de todas sus comisiones^[16]. A tal fin, se han creado dos redes sobre la integración de dicha perspectiva que están coordinadas por la Comisión FEMM. La red de presidentes y vicepresidentes responsables de la integración de la perspectiva de género reúne a diputados que desean incorporar una dimensión de género a la labor de sus respectivas comisiones. Cuentan con el apoyo de una red de administradores especializados en la integración de la perspectiva de género en la secretaría de cada comisión. El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género promueve la formación y la sensibilización del personal del Parlamento Europeo y los grupos políticos en cuestiones de integración de la dimensión de género.

Martina Schonard
04/2019

[14]Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2014, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres (DO C 285 de 29.8.2017, p. 2).

[15]Recomendación del Parlamento Europeo, de 1 de marzo de 2018, al Consejo sobre las prioridades de la Unión para el 62.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (DO C 129 de 5.4.2019, p. 58).

[16]Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2003, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (DO C 61E de 10.3.2004, p. 384).

