

Gender Budgeting

Base normativa y legislativa para las políticas de la UE en materia de igualdad de género

La Unión Europea se basa en el Estado de Derecho. Esto significa que todas las acciones emprendidas por la UE están fundadas sobre tratados que han sido aprobados voluntaria y democráticamente por todos los Estados miembros que la componen. Los Tratados son acuerdos vinculantes entre países miembros de la UE que establecen los objetivos de la UE, las normas que rigen las instituciones de la UE, el modo en que se toman las decisiones y la relación entre la UE y sus miembros^[1].

El enfoque de la UE respecto de la igualdad de género

La UE reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental, un valor central de la UE y una condición necesaria para la consecución de los objetivos de la UE en materia de crecimiento, empleo y cohesión social.

Desde 1996, la Comisión Europea se comprometió a adoptar una «estrategia dual» para la consecución de la igualdad de género. Esta estrategia implica integrar la perspectiva de género en todas las políticas, y a su vez, aplicar medidas concretas para eliminar, prevenir o superar las desigualdades de género. Ambos planteamientos van unidos y no pueden sustituirse mutuamente. La transversalidad de género no es un objetivo político en sí mismo, sino un medio para alcanzar la igualdad de género.

¿Qué es la transversalidad de género? (EIGE, 2016)

La igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea consagrado en los documentos jurídicos y políticos generales de la UE:

En el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea^[2] (TUE), los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales^[3], y el artículo 8 del Tratado de

Funcionamiento de la Unión Europea^[4] (TFUE) se hace un llamamiento a la igualdad entre mujeres y hombres. En el artículo 8 del TFUE, por ejemplo, se exige explícitamente a la Unión «en todas sus acciones, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (transversalidad de género).

El **Tratado de Lisboa**^[5] recoge un compromiso con la igualdad de género mediante la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa ^[6].

La política de crecimiento económico de la UE (Europa 2020)^[7] incluye el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por otra parte, los objetivos de Barcelona^[8] recogen un objetivo específico sobre la cobertura de los servicios de atención a la infancia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres.

Los problemas de la **brecha salarial y la diversidad organizativa** son prioridades claras para la Comisión Europea y están directamente relacionadas con los objetivos de los Fondos de la UE. Estas prioridades europeas han sido establecidas en la Directiva 2014/95/UE, que es jurídicamente vinculante (sobre la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos), en la Recomendación no vinculante 2014/124/UE (sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia) y en el Plan de Acción de la UE 2017-2019 [para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres](#) ^[9].

El marco del **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**^[9] destaca los Fondos de la UE como el instrumento de inversión más importante de la UE, en particular, para promover la igualdad de género mediante:

- el apoyo y el seguimiento continuos a los Estados miembros en la consecución de los objetivos de Barcelona en relación con la atención a la infancia;
- la consideración de los resultados de una consulta pública sobre la conciliación de la vida familiar y laboral^[10];
- el apoyo a las empresas en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral facilitando plataformas de la Carta de la Diversidad;^[11]
- la integración de una perspectiva de género en la aplicación de la Agenda Europea de Migración^[12], abordando las barreras al empleo y la promoción profesional de las mujeres migrantes y ayudando a los Estados miembros a aprovechar al máximo las posibilidades que brinda el Fondo Social Europeo (FSE) en este sentido; y
- trabajo de sensibilización para promover la iniciativa empresarial de las mujeres,

particularmente a través del lanzamiento de una plataforma en línea para mujeres emprendedoras (2016), la creación de una red europea de inversoras providenciales (2016) y la creación de la red de coordinación de empresarias en línea.

El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020**^[13] comprende tres ambiciones principales de la UE en materia de igualdad de género:

- 1 reducir las desigualdades de género en cuanto a empleo y protección social;
- 2 promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida; y
- 3 combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

El **pilar europeo de derechos sociales**^[14], introducido por las instituciones de la UE en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento en noviembre de 2017, establece veinte principios clave como marco para la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo en toda la UE. Está estructurado en torno a tres categorías: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo (incluido el «principio clave 2: igualdad de género»^[15]), condiciones de trabajo justas, protección social e inclusión. Se considera que vincular estos elementos a la futura aplicación de los Fondos de la UE, especialmente el nuevo Fondo Social Europeo Plus (FSE+), servirá para apoyar la aplicación del pilar.

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional^[16] (Directiva (UE) 2019/1158) de reciente adopción, defiende la igualdad de género y se centra en la consecución de elementos clave del pilar europeo de derechos sociales (principio clave 9: equilibrio entre vida profesional y vida privada^[17]), aplicando medidas de carácter político y jurídico:

Medida legal: la introducción del permiso de paternidad. Los padres/segundos progenitores equivalentes podrán tomar, al menos, diez días laborales de permiso de paternidad en torno a la fecha del nacimiento de un hijo o hija, que será compensado, como mínimo, al mismo nivel que la baja por enfermedad.

Medida legal: reforzar el derecho existente a cuatro meses de permiso parental, haciendo que dos de estos meses no sean intransferibles de un progenitor a otro. Estos se compensarán a un nivel que fijarán los Estados miembros.

Medida de política pública: aprovechar mejor los Fondos de la UE para mejorar los servicios de atención a la infancia y a largo plazo.

Medida de política pública: eliminar los desincentivos económicos para la segunda fuente de ingresos familiares que impiden que las mujeres accedan al mercado laboral o trabajen a tiempo completo.

En 2015, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas (ONU), incluidos todos los Estados miembros de la UE, adoptaron la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** [↗^{\[18\]}](#) y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La igualdad de género es un elemento transversal de los diecisiete objetivos mundiales, además de un objetivo independiente (ODS n.º 5: «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas»)^[19] en sí mismo. En el punto 20 de la Agenda 2030 se destaca explícitamente la importancia de eliminar las brechas de género y trabajar en aras de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres mediante la integración sistemática de la perspectiva de género, mientras que el marco de los ODS también se incluye un indicador específico sobre la presupuestación con perspectiva de género (indicador 5.c.1.).

Más información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas dirigidos a reducir las diferencias entre hombres y mujeres y a mejorar la igualdad de género

En el punto 20 de la Agenda se afirma:

En el punto 20 de la Agenda se afirma: «La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial.

Footnotes

[1] Unión Europea (sin fecha). Tratados de la UE. Bruselas: UE Disponible en: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

[2] Unión Europea (2007). Tratado de la Unión Europea. Bruselas: UE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

[3] Unión Europea (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Bruselas: UE. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights...>

[4] Unión Europea (2007). Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Bruselas: UE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

[5] Parlamento Europeo (2018). Fichas técnicas sobre la Unión Europea: El Tratado de Lisboa. Bruselas: Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

[6] Parlamento Europeo (2018). Fichas técnicas sobre la Unión Europea: Igualdad entre hombres y mujeres. Bruselas: Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-me...>

[7] Comisión Europea (2010). Estrategia Europa 2020. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-poli...>

[8] Comisión Europea (2018). Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Objetivos de Barcelona sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad cc vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona») COM(2018) 273. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web...

[9] Comisión Europea (2015). Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gen...>

[10] Comisión Europea (2015). First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers («Primera fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFEU sobre una posible acción para abordar los problemas de padres y cuidadores que trabajan para conciliar la vida profesional y la vida familiar»), C(2015) 7754 final. Bruselas: Comisión Europea.

[11] Comisión Europea (2019). Abordar la discriminación. Bruselas: Dirección General de Justicia y Consumidores. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

[12] Comisión Europea (2015). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea de Migración. COM(2015) 240 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/commun...>

[13] Consejo de la Unión Europea (2011). Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Bruselas: Consejo de la Unión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%...>

[14] Comisión Europea (2017). Pilar europeo de derechos sociales. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-an...>

[15] El principio clave 2 (igualdad de género) especifica que: «La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera; [y] las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.» Para más información, véase: <https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-an...>

[16] Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.1...

[17] El principio clave 9 (equilibrio entre vida profesional y vida privada) especifica lo siguiente: «Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.»

[18] Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». Nueva York: AGNU Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

[19] ONU Mujeres (2015). ODS n.º 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas Nueva York: ONU Mujeres Disponible en: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-...>