

# La transversalidad de género y su poder de influencia: ¿hacia una igualdad efectiva en la UE?

## Gender mainstreaming and its power to influence: progress towards effective equality in the EU?

### Beatriz Navarro Sanz

Analista de asuntos internacionales, colaboradora externa del Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE). [BeatrizNavSanz@hotmail.com](mailto:BeatrizNavSanz@hotmail.com)

### M<sup>ra</sup> Mercedes Sanz Gómez

Profesora titular de Economía Aplicada, Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM).  
[Maria.Sanz@uclm.es](mailto:Maria.Sanz@uclm.es). ORCID ID: 0000-0002-6488-8729

**Cómo citar este artículo:** Navarro Sanz, Beatriz y Sanz Gómez, M<sup>ra</sup> Mercedes. «La transversalidad de género y su poder de influencia: ¿hacia una igualdad efectiva en la UE?». *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, n.º 127 (abril de 2021), p. 39-61. DOI: doi.org/10.24241/rcai.2021.127.1.39

**Resumen:** En los últimos 25 años, la Unión Europea (UE) ha incorporado la transversalidad de género en sus planteamientos políticos oficiales en favor de la igualdad de género. El objetivo de este artículo es analizar la visión de la igualdad de género que ha inspirado el diseño y contenido de las políticas europeas (igualdad *ad-intra*), así como el poder de influencia de la transversalidad de género sobre la igualdad efectiva en los estados miembros (igualdad *ad-extra*). La adopción de este enfoque transversal se ha justificado por la posibilidad de garantizar la coherencia global de todas las actuaciones, al evitar solapamientos y permitir aumentar su eficacia y visibilidad. Sin embargo, su incorporación efectiva en las políticas europeas sigue siendo una asignatura pendiente, su implementación está fragmentada y los avances en la igualdad de género han sido lentos y desiguales.

**Palabras clave:** Unión Europea, transversalidad de género, políticas de igualdad, poder de influencia, estados miembros

**Abstract:** Over the past 25 years, the European Union (EU) has incorporated gender mainstreaming into its official policy approaches towards gender equality. This paper aims to analyse the vision of gender equality that has inspired the design and content of European policies (equality *ad intra*), as well as the power of gender mainstreaming to influence effective equality in member states (equality *ad extra*). The adoption of this mainstreaming approach has been justified as a way to ensure the overall coherence of all actions by avoiding overlaps and increasing their effectiveness and visibility. However, their effective incorporation into European policies remains a pending task, their implementation is fragmented and progress on gender equality has been slow and patchy.

**Key words:** European Union, gender mainstreaming, equality policies, power to influence, member states

Desde la aprobación por parte de las Naciones Unidas de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995, como resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, el debate sobre la igualdad de género y las políticas para hacerla efectiva y real han girado en torno al enfoque denominado «transversalidad de género»<sup>1</sup>. La superación conceptual de la igualdad de trato, de oportunidades y de acciones positivas ha dado paso a una dimensión de género mucho más amplia que, para algunos, es el resultado de añadir a los conceptos anteriores las cuestiones relacionales y de funcionamiento de un determinado sistema de género (Rigat-Pflaum, 2008) y, para otros, supone una necesaria y profunda revisión del paradigma de género hasta ahora imperante (Lombardo, 2008). Dos estrategias diferenciadas –integracionista una y transformadora la otra– que comparten la consideración de que el género es una construcción social que deriva de un proceso interactivo (*doing gender*)

**El género es una construcción social que «ocurre en una historia y una geografía determinada, teniendo consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres». La pandemia del COVID-19 ha agravado las desigualdades de género en la mayoría de los países y prácticamente en todos los colectivos.**

que «ocurre en una historia, en una geografía determinada, y tiene consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres» (Rigat-Pflaum, 2008: 48). La pandemia del COVID-19 en 2020 ha corroborado esta percepción, al agravar, en pleno siglo XXI, las desigualdades de género en la mayoría de los países y prácticamente en todos los colectivos sociales. Tradicionalmente,

las desigualdades de género han motivado la actuación de los poderes públicos para mitigar, corregir y reconducir unas consecuencias que desde el punto de vista económico y social no estaban justificadas. En la actualidad, el concepto de igualdad es un valor político y un derecho fundamental, lo que obliga a actuar también sobre las causas que generan y perpetúan dichas desigualdades; una intervención proactiva que requiere necesariamente de un adecuado diagnóstico para ser eficaz.

Este artículo se centra en la transversalidad de género y su poder de influencia con el objetivo de analizar la visión de la igualdad de género que inspira el diseño y contenido de las políticas de la Unión Europea (igualdad *ad-intra*) para, a continuación, prestar atención al reflejo que este enfoque ha podido tener sobre la igualdad efectiva y real en los estados miembros (igualdad *ad-extra*). Para esta doble finalidad,

---

1. El Consejo de Europa define la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) como «la (re) organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de elaboración de políticas, de modo que la perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas» (Consejo de Europa, 1998, citado en Lombardo, 2003: 1).

en primer lugar, se aborda y construye un triple marco de referencia –teórico, jurídico y metodológico–, para el estudio de la igualdad de género en la UE; en segundo lugar, se realiza un análisis evolutivo de los principales elementos de la transversalidad de género como planteamiento político oficial de la UE, destacando los posibles matices diferenciadores entre la posición de la Comisión, el Parlamento y el Consejo de la Unión Europea; y, en tercer lugar, se examina su poder de influencia sobre los estados miembros, el cual se evalúa a partir de los progresos conseguidos en el ámbito de la participación política y en la toma de decisiones económicas y sociales. Finalmente, se exponen unas conclusiones sobre la eficacia y los límites del planteamiento político oficial de la UE tras 25 años de funcionamiento.

## **Un marco de referencia para el análisis de la igualdad de género en la UE**

El campo de análisis de la igualdad de género es amplio y complejo. El propósito de este estudio no es hacer un repaso exhaustivo de las aportaciones teóricas más importantes, ni del contenido detallado de las normas jurídicas europeas, pues excedería ampliamente el objeto de este trabajo. La finalidad es tan solo destacar los aspectos más relevantes de unas y otras con el fin de encuadrar el análisis de la igualdad de género en la UE y alcanzar los objetivos propuestos, teniendo en cuenta que la igualdad de género es un valor esencial en la UE y que la persistencia de las desigualdades de género se ha agravado como consecuencia de la pandemia del COVID-19.

### **¿A qué nos referimos cuando debatimos hoy sobre igualdad de género?**

Como cualquier construcción social, la cuestión de género se puede observar y analizar desde diferentes esferas del comportamiento humano. Es abundante la literatura científica y académica que ha centrado su interés en la confluencia del género con las teorías organizacionales y con el estudio de las políticas públicas<sup>2</sup>. El denominador común de ambas perspectivas de análisis

---

2. Debido a la limitación de espacio, la literatura seleccionada en este apartado es la que en mayor medida se adecua a los objetivos y planteamiento del trabajo.

es su interés por aportar luz acerca de las causas que han hecho de la desigualdad de género un problema estructural persistente en las sociedades del siglo XXI, a pesar del consenso político generalizado para resolverlo y de los avances innegables, pero insuficientes, que se han producido en los últimos 25 años, desde la Conferencia de Beijing de 1995. Ello nos hace pensar que la distancia existente entre el discurso político y los progresos reales en materia de igualdad de género está ocupada no solo por las dificultades prácticas para implementar las políticas y actuaciones diseñadas, sino también por la propia validez del paradigma que las define y las impulsa; de nuevo, nos referimos a la doble visión –integracionista o transformadora– de la transversalidad de género.

A este respecto, son muy interesantes las aportaciones realizadas por algunas autoras (Alfama, 2015), que apuntan al sesgo de género de las instituciones

**Existe un sesgo de género en las instituciones que se traduce en un predominio masculino en el acceso al poder y genera resistencias al cambio. Se perpetúan así las desigualdades estructurales y se dificulta la implementación de políticas públicas eficaces para avanzar hacia una mayor igualdad.**

para entender los problemas de implementación de las políticas públicas. En un contexto de desigualdad estructural, «las instituciones y organizaciones no son ni pueden ser neutras, y el género forma parte constituyente de sus rasgos definitorios» (ibídem: 268). Esta dimensión de género se traduce en un componente nominal o de predominio

masculino en el acceso al poder, así como también en un elemento sustantivo o de funcionamiento de las propias instituciones. Particularmente interesante nos parece este segundo aspecto, por cuanto que plantea dos ámbitos de actuación que tal vez no han sido abordados suficientemente por las políticas de igualdad de oportunidades y acciones positivas, por lo que deberían ser incorporados con mayor eficacia en la transversalidad de género. El primero de los ámbitos hace referencia a las resistencias al cambio que a menudo existen en las instituciones, y el segundo a la producción y reproducción del sesgo de género institucional (ibídem). En el primer caso, admitir la existencia de resistencias al cambio es tanto como aceptar la no neutralidad institucional preconizada por la teoría de la burocracia y, en particular, por la concepción weberiana de las organizaciones. Según estas aproximaciones, la racionalidad y la eficiencia en el diseño organizacional evitarían cualquier sesgo de género institucional. Sin embargo, como señaló Anderson (2003, citado en Alfama, 2015: 271), la implementación de las políticas públicas «no es un proceso neutral ni directo, ni una mera ejecución técnica de las decisiones políticas, sino que está influida por la acción del contexto».

Respecto a la producción y reproducción del sesgo de género en las instituciones, este proceso está influido por las culturas y prácticas administrativas y por la existencia de órdenes y regímenes de género, que responden a un patrón determinado de las relaciones de género en una institución determinada y por las luchas de poder en el interior de las instituciones. En demasiadas ocasiones, esta competición interna perpetua el statu quo imperante, socavando las posibilidades reales de cambios y suponiendo una barrera muy efectiva para poner en marcha un concepto transformador de igualdad. A este respecto, Mahoney y Thelen (2010) distinguen cuatro tipos de cambios en las instituciones: desplazamiento, estratificación, deriva y conversión. Teniendo en cuenta el equilibrio de poder actual, la estratificación y conversión, entendidas respectivamente como la acumulación de normas ante la imposibilidad de desplazar las existentes, así como el aprovechamiento de las ambigüedades y debilidades por parte de los agentes que promueven el cambio, son las dinámicas con un mayor potencial para promover la igualdad (Waylen, 2014, citado en Alfama, 2015: 282).

## **La transversalidad de género en el Derecho primario europeo**

El propósito de este apartado es mostrar cómo recoge el Derecho primario europeo la cuestión de la transversalidad de género. Iniciamos el repaso al *ius europeum* con una referencia directa al Tratado de Ámsterdam (1997), en el que la igualdad de género adquiere una dimensión jurídica nueva, pasando a ser considerada una finalidad de la propia acción global de la UE y un elemento estructural de su política social y la de los estados miembros (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2009). Por tanto, el tratamiento dado a la igualdad de género en el Tratado de Ámsterdam supuso la incorporación de la transversalidad de género al Derecho primario europeo, evidenciando el compromiso formal de la UE con la agenda política internacional inaugurada oficialmente con la Declaración de Beijing dos años antes. Y suponiendo también una muestra más de la tradicional preocupación de la UE por conformar una imagen exterior de sí misma con arreglo a sus principios fundacionales, de ejercer el poder y de trasladar su influencia en el sistema internacional.

La incorporación del principio de igualdad se concretó en la nueva redacción dada en 1997 al artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en el que la igualdad pasa a ser considerada uno de los objetivos básicos perseguidos por la UE; si bien traduciendo una visión ciertamente restrictiva del sujeto de género en términos estrictamente individuales –hombre y mujer– en contraposición con un sujeto múltiple y heterogéneo, más acorde con el enfoque de la transversalidad de género. Esta orientación, sin embargo, se verá expresamente reflejada en la modifica-

ción introducida por el artículo 3 del Tratado de Ámsterdam al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. Específicamente, se añade un segundo apartado en el que se establece que, en todas las actividades, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Tras la reforma de Lisboa (2007), el artículo 2 del Tratado de la UE (TUE) vuelve a incluir al principio de igualdad como valor esencial en el seno de la Unión. En concreto, dispone que: «La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres». Por su parte, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE) establece que «en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad».

Finalmente, la Carta de los Derechos Fundamentales, en su artículo 23, establece que: «La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado».

## **Una propuesta metodológica para el análisis de la igualdad *ad-intra* y la igualdad *ad-extra***

Una vez planteados los aspectos fundamentales del marco teórico y jurídico de referencia, falta por especificar las herramientas metodológicas y las fuentes utilizadas para llevar a cabo el doble análisis que propone este estudio. En primer lugar, para realizar el correspondiente a la evolución de la transversalidad de género y destacar posibles matices diferenciadores entre la posición de la Comisión, el Parlamento y el Consejo de la Unión Europea (igualdad *ad-intra*), en el siguiente apartado centraremos la atención en tres de sus elementos principales susceptibles de ser tenidos en cuenta en las estrategias y políticas de igualdad (Rigat-Pflaum, 2008): el *sujeto de género* (2.1.), el *proceso de toma de decisiones* (2.2.) y el *contenido del género que se transversaliza* (2.3). Estos dos últimos elementos se pueden asimilar a lo que Lombardo (2008) denomina culturas institucionales y organizativas, que determinan un orden y sistema particular de género. Este análisis evolutivo e institucional se ha realizado utilizando como fuentes los actos atípicos del derecho derivado (comunicaciones, informes, resoluciones, conclusiones y planes de acción), por reflejar conjuntamente el funcionamiento y la organización interna de

las instituciones, además del compromiso que estas han adquirido respecto a determinados asuntos y acciones (Martín, 2001). Adicionalmente, se ha hecho uso de cierta documentación preparatoria, complementaria y de desarrollo elaborada por las instituciones europeas en el ejercicio de sus funciones legislativas, no legislativas y en el desempeño de sus actividades institucionales.

Para el segundo de los objetivos propuesto (el último apartado), el análisis del poder de influencia sobre los estados miembros (igualdad ad-extra), se han utilizado los índices de igualdad que elabora anualmente el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés)<sup>3</sup>, los informes de esta misma agencia para evaluar la implementación de la Plataforma de Beijing por parte de los estados miembros, así como los informes anuales sobre igualdad de género de la Comisión, fundamentalmente el referido a 2019. Como documentación complementaria se han empleado las directivas adoptadas por la UE en materia de igualdad, que integran los actos típicos del derecho derivado, así como las recomendaciones específicas por países que anualmente realiza el Consejo en el marco del Semestre Europeo. Al respecto, se pone el foco en la dimensión relativa a la participación de las mujeres en el poder y en la toma de decisiones –política (3.1), económica y social (3.2)– por constituir el ámbito en el que la UE tiene actualmente un peor resultado, a pesar de ser en el que se ha avanzado más deprisa desde 2005.

## **La transversalidad de género en las políticas europeas de igualdad**

### **Entre la oficialidad política institucional y la fragmentación de su aplicación en la práctica**

Desde que la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)<sup>4</sup> introdujera la transversalidad de género como principio básico

- 
3. Estos índices utilizan una escala del 1 al 100, representando estos extremos la desigualdad absoluta y la igualdad total, respectivamente. Las puntuaciones asignadas dependen de las brechas entre hombres y mujeres, así como de los logros alcanzados, en seis dimensiones: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. Esta información está desagregada por países y se publica cada dos años.
  4. El enfoque de la transversalidad fue adoptado por la Comisión en la Comunicación titulada «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» COM (96) 67 final.

para la programación de todas las actuaciones en favor de la igualdad (Estrategia Marco, en adelante), este nuevo enfoque fue considerado como el planteamiento político oficial para la igualdad de género en la UE. La razón que lo justificaba era su adecuación para garantizar la coherencia global de todas las actuaciones, al evitar solapamientos y permitir aumentar su eficacia y visibilidad, tanto interna como externa. Sin embargo, dos décadas después, la incorporación efectiva de este enfoque en las políticas europeas sigue siendo una asignatura pendiente, persistiendo la fragmentación en las vías, normas e iniciativas en favor de la igualdad de género, distribuidas entre las instancias supranacionales, nacionales, estructuras de apoyo y agentes participantes.

## El sujeto de género y el liderazgo político del Parlamento Europeo

El *sujeto de género* subyacente en el enfoque de la transversalidad «reconoce la heterogeneidad del colectivo mujer e introduce las dimensiones de clase, etnia y orientación sexual» (Rigat-Pflaum, 2008: 52)<sup>5</sup>. Iniciando el recorrido acerca del sujeto de género en la Estrategia Marco, y continuando por el primer informe anual sobre igualdad de la Comisión, el Libro Verde sobre Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada, el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, incluyendo el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), la Carta de la Mujer, y las sucesivas estrategias que la desarrollaron –concretamente, la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019–, el sujeto de género en todos estos documentos oficiales es unidimensional (sexo biológico femenino o masculino), a pesar de que el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres es considerado un fenómeno multidimensional «que ha de ser abordado mediante una combinación global de medidas» (COM (2004) 115 final: 7). En esta misma línea se pronunció el Consejo de la UE en una Posición Común aprobada el 18 de septiembre de 2006, con vistas a la adopción del Reglamento por el que se creaba el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), que empezó a funcionar de manera efectiva en el año 2010. El Parlamento Europeo ha man-

---

5. La consideración de este *sujeto de género* facilita la conexión entre distintas desigualdades que, actuando de forma combinada, pueden originar experiencias variadas y múltiples de discriminación. La herramienta analítica para estudiar, entender y responder a estas confluencias entre el género y otras características o identidades recibe el nombre de «interseccionalidad» (EIGE) (véase: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>).



tenido tradicionalmente una actitud más proactiva en favor de la igualdad, que se ha manifestado en su reiterada defensa de todos los derechos fundamentales<sup>6</sup>; además de defender un sujeto de género más amplio que la Comisión y el Consejo, como se evidencia en alguna de sus resoluciones relacionadas con los derechos fundamentales y la igualdad. Por ejemplo, en la Resolución de 14 de marzo de 2017, sobre igualdad entre mujeres y hombres en 2014-2015, muestra su apoyo al Consejo para que se establezca una estrategia para la igualdad de género 2016-2020 en la que se incluyan las personas transgénero e intersexuales.

En definitiva, los diferentes textos oficiales publicados a lo largo de los últimos 20 años no han hecho otra cosa que recoger de manera restrictiva la propia referencia al género contenida en los tratados constitutivos tras las reformas de Ámsterdam y Lisboa, reflejada en los artículos 2 y 3 del TUE y en el artículo 19 del TFUE. En línea con los efectos sobre la igualdad de esta interpretación restrictiva, cabe mencionar la referencia del Parlamento Europeo a «la necesidad de posibles cambios en los Tratados con miras a reforzar más la protección de los derechos fundamentales en la UE» (2014/2254 (INI): 15), lo que podría interpretarse como la posibilidad de cambiar en dichos textos la «igualdad entre mujeres y hombres» por la «igualdad de género». Tal vez, un primer paso para obligarse a construir un sujeto de género heterogéneo y multidimensional a incluir en las políticas europeas de igualdad.

Más recientemente, el Parlamento Europeo ha pasado de una actitud proactiva a una actitud que podríamos calificar de beligerante en su defensa de la igualdad de género, ejerciendo una presión política e institucional que ha empezado a dar sus frutos. En su Resolución de 13 de febrero de 2019, se refiere explícitamente al retroceso en los derechos de la mujer y en la igualdad de género en la UE. Considera que «una involución puede definirse como una resistencia al cambio social progresista, un retroceso en los derechos adquiridos o el mantenimiento de un statu quo no igualitario»; incluso llega a manifestar que «los derechos de la mujer son derechos

**En 2019, el Parlamento Europeo pasó de una actitud proactiva a otra beligerante, denunciando el retroceso en los derechos de la mujer y en la igualdad de género en la UE, debido a la resistencia a un cambio social progresista o el mantenimiento de un statu quo no igualitario.**

---

6. A pesar de que en este trabajo las instituciones europeas estudiadas son la Comisión, el Consejo y el Parlamento, por su capacidad de proponer y adoptar decisiones en materia de estrategias y políticas de igualdad de género, es necesario hacer referencia a la labor fundamental que el Tribunal de Justicia de la UE ha desempeñado en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de sus sucesivos pronunciamientos, principalmente en materia de igualdad de trato, acciones positivas, derechos y prestaciones económicas.

humanos», y que «el avance en materia de igualdad de género y fomento de los derechos de la mujer no es automático ni lineal, y que la protección y la promoción de la igualdad de género exigen un esfuerzo constante» (2018/2684 (RSP): 2-3). Esta actitud del Parlamento Europeo ha supuesto un punto de inflexión en la definición del sujeto de género en la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 propuesta por la Comisión el 5 de marzo de 2020. Recogiendo fielmente el espíritu de la Resolución del Parlamento Europeo de 13 de febrero de 2019, la estrategia apuesta por una Europa igualitaria, en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, sean iguales. Más explícitamente, señala que «las mujeres constituyen un grupo heterogéneo y pueden ser objeto de una discriminación interseccional» (COM (2020) 152 final: 16-17).

## **El proceso de toma de decisiones y la proliferación de estructuras de cooperación**

En la transversalidad de género, el proceso de toma de decisiones se corresponde con un modelo democrático y participativo, menos jerárquico y más cooperativo, no solo para definir las agendas y las políticas públicas, sino también para su implementación. El control y la evaluación adquieren en este proceso un papel importante.

En 2004, el Libro Verde de la Comisión consideraba que uno de los desafíos futuros en materia de igualdad consistía en mantener la cooperación con otras instituciones europeas, fundamentalmente el Parlamento, aumentar el diálogo con las autoridades nacionales y otras partes interesadas (interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales), así como también en mejorar la recopilación, el seguimiento y el análisis de datos. En este sentido, valoraba muy positivamente la tendencia a crear organismos específicos de igualdad en algunos estados miembros. A continuación, se mostrarán los cambios que se han producido en las estructuras de participación y cooperación integradas en el proceso de toma de decisiones, con la finalidad de distinguir las dinámicas y tendencias que han caracterizado la incorporación de la transversalidad de género en la UE.

El Consejo se mostró partidario de la estrategia defendida por la Comisión en el Libro Verde, respecto a la necesidad de disponer de instituciones y estructuras de cooperación, como así lo afirmó en la posición publicada con vistas a la adopción del Reglamento<sup>7</sup> para la creación del EIGE, única agencia europea que se

---

7. Reglamento (CE) N° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

dedicaría en exclusiva a la igualdad de género. El instituto se encargaría de tareas de las que no se ocupaban las instituciones existentes, fundamentalmente de coordinación, centralización y difusión de datos, creación de redes y desarrollo de instrumentos para integrar mejor la igualdad de género en todas las políticas comunitarias. La justificación del EIGE también se basó en la necesidad de disponer de datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres en una Unión ampliada, indispensables para la toma de decisiones en la UE y en los estados miembros. Entre las instituciones existentes en la fecha de creación del instituto, destacaba la extensa y densa gama de estructuras de cooperación horizontal y vertical al servicio de la Comisión<sup>8</sup>. En 2007, 2014 y 2016 se crearon tres nuevas estructuras, respectivamente, la Red Europea de Organismos de Igualdad; la Red Europea de Expertos legales en Igualdad de Género y no Discriminación, resultante de la fusión de las correspondientes redes en igualdad de género y no discriminación que estaban funcionando desde 1983, y el Análisis Científico y Consejo sobre Igualdad de Género en la UE.

En contraste con la proliferación de estructuras de cooperación que asisten a la Comisión, a excepción del EIGE, que también colabora con el resto de las instituciones europeas, el Parlamento Europeo dispone de un menor número de estructuras y el Consejo no dispone de ningún mecanismo estructural sobre igualdad de género. En el Parlamento, la Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Género desempeña una misión fundamental en el avance de la igualdad de género, tanto a nivel de la elaboración de propuestas legislativas, como de influencia en la agenda política europea. Además de esta Comisión, asisten al Parlamento Europeo la denominada Red de Transversalidad de Género, en la que se integran los presidentes o vicepresidentes del resto de comisiones parlamentarias (20 en total), y un Grupo de Alto Nivel de Igualdad de Género y Diversidad que promueve la formación y la sensibilización del personal del Parlamento y los grupos políticos en cuestiones de integración de la dimensión de género. Este evidente desequilibrio cuantitativo puede tener importantes implicaciones cualitativas en el proceso de toma de decisiones y en su eficacia.

En primer lugar, la abundancia de estructuras horizontales en la Comisión y la inexistente cooperación con el Parlamento Europeo, a través de estructuras comunes o compartidas, pueden acentuar la falta de legitimidad democrática.

---

8. A 31 de diciembre de 2020, las estructuras de cooperación horizontal al servicio de la Comisión son las siguientes: el Grupo Interservicios sobre Igualdad de Género; el Comité Consultivo sobre Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres, y el Grupo de Alto Nivel sobre Transversalidad de Género. Las estructuras de cooperación vertical son la Dirección General de I+D y la Dirección General para el Desarrollo y la Cooperación.

tica de las propuestas en materia de igualdad de género que se adopten en la Comisión, desatendiendo así una de las recomendaciones del Libro Verde ya comentadas. Además, la aparente yuxtaposición y falta de claridad en los cometidos y funciones de las distintas estructuras de cooperación horizontal en el seno de la Comisión resta transparencia a sus actuaciones, pudiendo facilitar y consolidar las resistencias al cambio en favor de la igualdad de género. Tal vez, el solapamiento de estructuras que se ha producido al tratar de aumentar la participación de otros agentes en el proceso de toma de decisiones no garantice una mayor eficacia, más bien al contrario, porque mayores pueden ser las tensiones internas y los problemas de coordinación. Máxime, si tenemos en cuenta que sí existe una estructura compartida de cooperación entre la Comisión y el Consejo en materia de asistencia en la toma de decisiones (Grupo

**La proliferación de estructuras horizontales en la Comisión resta transparencia a sus actuaciones, facilita las resistencias al cambio en favor de la igualdad de género y pone de manifiesto la dificultad de adoptar un modelo de toma de decisiones acorde con la transversalidad de género.**

de Alto Nivel sobre Transversalidad de Género). Una vez más, la figura y el liderazgo de la Presidencia de la Comisión puede resultar crucial para evitar presiones excesivas del Consejo y dar cauce al tradicional impulso político que el Parlamento Europeo ha tenido para lograr avances en igualdad de género.

En segundo lugar, la existencia en la Comisión de estructuras de cooperación vertical y, sobre todo, de apoyo a la igualdad de género en otras áreas políticas (Grupo consultivo sobre mujeres en áreas rurales, Red europea para promover el emprendimiento de las mujeres y Grupo de expertos en tráfico de seres humanos) es una evidencia clara de las dificultades internas que en el seno de la UE han existido a lo largo de estos años para redefinir un modelo de toma de decisiones acorde con el enfoque de la transversalidad de género.

## **El contenido del género que se transversaliza y su adecuación a los objetivos económicos y sociales**

El contenido del género que se transversaliza puede estar referido a la equiparación de mujeres y hombres, en cuanto a igualdad de trato, de oportunidades y la transformación de las relaciones de género (estrategia integracionista); o centrar la atención en las medidas y acciones que tengan un potencial transformador capaz de cambiar el statu quo (estrategia transformadora). El planteamiento oficial de la UE ha coincidido básicamente con el primero y ha consistido en combinar medidas legislativas para asegurar la igualdad de trato

y permitir la igualdad de oportunidades, con el diseño de acciones positivas para corregir situaciones claramente discriminatorias: es el denominado enfoque dual, a partir del desarrollo de la transversalidad de género. A continuación, interesa mostrar los ámbitos concretos en los que se han materializado esta combinación de políticas, así como su evolución y vinculación con otros objetivos de la UE, es decir, la prioridad atribuida a la igualdad de género en la agenda política europea.

Ya en el año 2000, la meta de la Estrategia Marco era la consecución de los cambios estructurales necesarios para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, visibilizándose este enfoque dual. A pesar de que en ella la Comisión determinó cinco ámbitos de intervención (vida económica, igual participación y representación, derechos sociales, vida civil y roles, y estereotipos establecidos en función del sexo), que calificó como interrelacionados, no concretó ni especificó los mecanismos para su consideración integrada e interdependiente en los planes y estrategias que debían darle posterior desarrollo. Asimismo, se puede inferir que el esbozo de la Estrategia estaba pensado para contrarrestar las consecuencias discriminatorias de un orden y sistema de género preestablecido, y no tanto para combatir y atajar sus causas. En definitiva, no estaba diseñado para transformar el statu quo.

En el primer informe anual sobre igualdad, la Comisión ratificó esta misma orientación dual y vinculó la igualdad de género con la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, afirmando que la integración de la transversalidad de género había empezado a aplicarse tanto en los estados miembros como en la UE en su conjunto, si bien instaba a los primeros y a las propias instituciones europeas a «redoblar sus esfuerzos para traducir los objetivos y las normativas en acciones concretas» (COM (2004) 115 final: 11). Tres meses después de la publicación del informe, la propia Comisión reconocía en el Libro Verde que «en lugar de adoptar medidas específicas, muchos estados miembros intentaban llegar a los grupos vulnerables en el marco de sus iniciativas regulares, con atención general a la mejora de la empleabilidad, el acceso a la vivienda y los resultados en materia de educación, mientras que solo algunos países se han fijado objetivos claros y específicos con respecto a los grupos desfavorecidos» (COM (2004) 379 final: 21).

El Plan de trabajo para la igualdad de género 2006-2010, basado en la experiencia de la Estrategia Marco, combinó el lanzamiento de nuevas medidas con el refuerzo de las actividades que ya se estaban implementando, haciendo referencia más explícitamente a la Estrategia de Lisboa, al considerar la igualdad como una condición necesaria para lograr sus objetivos. Por su parte, la publicación de la Carta de la Mujer en 2010 supuso un compromiso renovado en favor de la igualdad, coincidiendo con la conmemoración del quinceavo aniversario

de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La estrategia subsiguiente reformuló y concretó los objetivos de la Estrategia Marco, añadiendo un principio con claras implicaciones políticas y de acción exterior referido a la igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión. Además, se vinculó la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 con la recién estrenada Estrategia 2020. Estos objetivos para la igualdad de género y esta vinculación con la estrategia citada se han mantenido invariables en el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, a los que se sumó la relación con el desafío demográfico.

Respecto al Parlamento Europeo, en los últimos dos años este ha ejercido un papel proactivo en favor de la igualdad de género. Su resolución de febrero de 2019 sobre el retroceso en los derechos de la mujer y en la igualdad provocó una reacción institucional en la Comisión, cuya primera contestación institucional consistió en crear un comisariado específico de igualdad y en dar prioridad a la formulación de una nueva estrategia (COM (2020) 152 final), publicada tan solo tres meses después de la toma de posesión de la Comisión presidida por Ursula von der Leyen. Tras una apelación inicial a la necesaria promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, porque así lo disponen los tratados, la estrategia se justifica a partir de la condición esencial que la igualdad de género supone para una economía innovadora, competitiva y próspera, así como del necesario reforzamiento de la identidad europea de cara al exterior. De nuevo, el contenido del género que se transversaliza responde a las prioridades económicas, sociales y de acción exterior, si bien se evidencia un mensaje más claro y contundente de las orientaciones políticas de la Comisión y de la forma de diseñarlas y aplicarlas<sup>9</sup>.

Más recientemente, el agravamiento de las desigualdades de género provocadas por la pandemia del COVID-19 ha originado nuevos pronunciamientos de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo<sup>10</sup>, dirigidos a alertar al resto de instituciones

---

9. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 sigue basándose en un planteamiento dual (medidas específicas y mayor integración del enfoque de género en todos los ámbitos de actuación de la UE), que «se aplicará utilizando la interseccionalidad –la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares– como principio transversal» (COM (2020) 152 final: 2).

10. Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo: «Informe sobre la perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis» (2020/2121(INI)) (20 de noviembre de 2020); Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo: «Informe sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género» (2019/2169(INI)) (25 de noviembre de 2020).

europeas y a los estados miembros acerca de la necesidad de intensificar las actuaciones en favor de la igualdad de género, la lucha contra los estereotipos y las discriminaciones estructurales como vía indispensable para superar la crisis y alcanzar los objetivos económicos, sociales y de empleo en el período de recuperación y con posterioridad. Un desafío para el poder de influencia de la UE sobre las políticas nacionales en materia de igualdad de género.

## **El poder de influencia de la UE sobre los estados miembros**

### **El lento y desigual avance hacia la igualdad de género**

A pesar del liderazgo mundial de la UE en igualdad de género<sup>11</sup>, de los avances legislativos logrados<sup>12</sup>, y de los niveles alcanzados por el Índice de Igualdad de Género<sup>13</sup>, en su conjunto, el avance hacia la igualdad de género es muy lento y desigual<sup>14</sup>. Esta evolución cuestiona la eficacia de la estrategia dual europea y el efectivo poder de influencia que hasta hoy ha ejercido la Unión sobre los estados miembros, a través de la transposición del derecho derivado y de sus

---

11. «De los 20 países de todo el mundo que van a la cabeza en igualdad, 14 son estados miembros de la UE» (COM (2020) 152 final: 1)

12. Seis directivas que atañen a la igualdad entre mujeres y hombres referidas a la igualdad en el trabajo, en el empleo por cuenta propia, en el acceso a bienes y servicios, en la seguridad social, en el embarazo y la maternidad, así como en permisos por motivos familiares y fórmulas de trabajo flexibles para progenitores y cuidadores.

13. En concreto: 67,4 sobre 100 para el conjunto de la UE (los últimos datos recogidos en el Índice de Igualdad de Género 2019 están referidos a la UE-28, incluyendo al Reino Unido); un tercio de los estados miembros con un índice superior a 70 puntos y la mayoría de ellos con una mejor posición en 2017 respecto a años anteriores.

14. Según el Índice de Igualdad de Género 2019, el ámbito del poder es en el que la UE tiene el peor resultado (51,9), frente al dominio de la salud (88,1), la economía (80,4), el trabajo (72,0), el tiempo (65,7) y el conocimiento (63,5). Sin embargo, es el que más ha crecido desde 2005 (13 puntos), como consecuencia del aumento del número de mujeres en los parlamentos nacionales y en los puestos directivos de las empresas. Asimismo, la contribución del ámbito del poder al progreso del índice general es la más elevada respecto al resto de ámbitos (57% de 2005 a 2017).

orientaciones políticas dirigidas a los responsables nacionales<sup>15</sup>. Como reconoce la Comisión en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, «lamentablemente, los avances en materia de igualdad de género no son ni inevitables ni irreversibles» (COM (2020) 152 final: 2), tal como pone de manifiesto el escaso progreso que ha tenido el Índice de Igualdad de Género desde 2005 (5,4 puntos adicionales).

El objetivo de esta sección, como ya se ha comentado, es mostrar la evolución, las disparidades y particularidades de la igualdad de género en el ámbito de la participación política y en la toma de decisiones económicas y sociales en los estados miembros; ámbitos en los que se han adoptado acciones positivas que han demostrado ser eficaces, pero que requieren incorporarse junto a otras medidas en un enfoque más amplio y transversal a fin de lograr la igualdad de género.

## **La reducida y desigual participación de las mujeres en la representación política**

Para la medición del Índice de Igualdad de Género en el ámbito del poder político, se tiene en cuenta la representación de mujeres y hombres en los parlamentos nacionales, gobiernos y asambleas regionales y locales. La participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas aumenta la calidad de las democracias, al mejorar su naturaleza representativa e influir decisivamente en el diseño e implementación de las políticas públicas (European Commission, 2019). A pesar de que la representación femenina se incrementó en 8,1 puntos porcentuales entre 2004 y 2018 –en buena medida como consecuencia de la aprobación de cuotas legislativas en algunos estados<sup>16</sup>–, la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales apenas suponía un tercio del total a finales de 2018 (30,2%) (ibídem: 32). Tan solo España y Portugal han visto reflejada en su composición parlamentaria el impacto de estas iniciativas legislativas (41,4% y 36,4% de mujeres, respectivamente, en 2018), lo que invita a pensar

---

15. Los resultados esperados de las medidas de acción positiva suelen obtenerse a corto y medio plazo, lo que explicaría el desigual avance del Índice de Igualdad de Género en los diferentes ámbitos dependiendo del número de medidas adoptadas. Sin embargo, la aplicación de la transversalidad de género requiere plazos temporales más amplios, aunque sus efectos son de carácter más duradero y estructural.

16. Específicamente, los siguientes nueve estados: Bélgica, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Polonia, Portugal y Eslovenia.



en las dificultades y trabas procedentes de la organización y funcionamiento de los propios partidos políticos y en su incidencia en los resultados de los procesos electorales.

Respecto a la participación de las mujeres en los gobiernos, España encabezaba la lista de países con mayor porcentaje de representación femenina en el Gobierno del Estado (61,1%), seguida de Suecia (52,2%), Francia (48,6%), Alemania (43,8%), Dinamarca (40,9%), Países Bajos (37,5%), Austria (35,7%), Finlandia (35,3%), Rumanía (33,3%) y Eslovaquia (33,3%). El resto de los países tenían una tasa de participación menor a la media de la UE-28 (30,5%) (ibídem: 35). Una constatación adicional que aparece en el informe de la Comisión del año 2019 está relacionada con el tipo de atribuciones ministeriales que se asigna a las mujeres, destacando las referidas a asuntos sociales y culturales (40,4%), frente al 19,4% de los hombres, en el conjunto de la UE (ibídem: 37). Sin duda, atribuciones influenciadas por los estereotipos de género, vinculados con la formación previa adquirida y la capacidad para desempeñar determinados puestos y responsabilidades según el sexo.

Este reducido aumento de la participación ha tenido su reflejo en el valor del Índice de Igualdad de Género 2019 y en su evolución. Su valor para la UE-28 era de 55 puntos (43,8 en 2005). Por países, en cuanto a su evolución, destacan los casos de Eslovenia (39,1 puntos adicionales), Francia (28,4), Italia (24,4), Portugal (20,6), y Rumanía (15,5). En sentido contrario, cabe subrayar el retroceso de los índices de Hungría (-5,3), Croacia (-3,1), España (-2,6), Finlandia (-2,4) y Letonia (-0,1). En definitiva, se aprecia una situación muy desigual que se ha intensificado a lo largo del tiempo. La diferencia entre los estados miembros con mayor y menor puntuación era de 80 puntos en 2017, superior en más de 10 a la existente en 2005 (69,6) (EIGE, 2020).

**La participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas aumenta la calidad de las democracias e influye decisivamente en el diseño e implementación de las políticas públicas. Sin embargo, la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales apenas supone un tercio del total.**

## **El estancamiento y limitada participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas y sociales**

En la esfera de la toma de decisiones económicas, se considera la proporción de mujeres y hombres en los consejos directivos de las grandes empresas cotizadas en bolsa y en los bancos centrales. A finales de 2018, la proporción de mujeres que ocupaban puestos directivos era solo de un 26,7% en la UE-28, porcentaje

que ha permanecido prácticamente estancado en los últimos años (European Commission, 2019: 73). Seis estados miembros han introducido cuotas obligatorias (*binding quotas*): Francia, 40%; Bélgica, Italia y Portugal, 33%; Alemania y Austria, 30%. Ello les ha permitido aumentar considerablemente esta proporción desde 2010 (en torno a 25 puntos porcentuales) y situarse todos ellos en niveles de participación superiores a la media de la UE-28 en 2018 (por encima del 35%), salvo Austria que estaba posicionada en torno a ella (ibídem: 25). Otros 11 países –Dinamarca, Irlanda, Grecia, España, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Eslovenia, Finlandia, Suecia y Reino Unido– han adoptado algún tipo de medidas legislativas referidas a las compañías públicas o aplicadas sin sanciones (*soft measures*), lo que también ha llevado a acrecentar sus respectivos porcentajes de participación femenina en los consejos de administración de las grandes compañías, hasta situarse en torno al 25% de media. El resto de los países no han adoptado ningún tipo de acción para progresar en este indicador y disponían, a finales de 2018, de tasas de participación sensiblemente inferiores a la media de la UE-28 (ibídem: 27-28).

Este comportamiento ha tenido sus efectos en la evolución del Índice de Igualdad de Género. En 2017, su valor para la UE-28 era de 43,6 puntos (25,0 en 2005), destacando los casos de Francia, Italia, Alemania, España, Irlanda y Portugal, que sumaron entre 53,9 y 30,2 puntos adicionales. En sentido contrario, Lituania, República Checa, Eslovaquia y Rumanía han visto disminuir su índice en 2017 respecto a 2005 (EIGE, 2020). Sin embargo, incluso en los países con una evolución más favorable, dentro de los consejos de dirección persiste un claro desequilibrio de la representación femenina en los puestos no ejecutivos y ejecutivos. En la UE-28, en 20 países, las mujeres representaban menos del 30% en los primeros y apenas un 17% en los segundos. En los ocho restantes, esta diferencia es más baja porque el primer porcentaje es sensiblemente inferior al 30% de los otros 20 países (European Commission, 2019: 30). Las tasas de representación femenina disminuyen todavía más si observamos quiénes ocupan las presidencias y las direcciones generales de las compañías (solo 6,7% y 6,5% de mujeres, respectivamente) (ibídem: 31).

El ámbito del poder social incluye datos relativos a la participación en la toma de decisiones en los medios de comunicación y en organismos de financiación de la investigación y deportivos. En el Índice de Igualdad de Género 2019, se destacan las limitadas oportunidades de las que disponen las mujeres en la toma de decisiones culturales y sociales, a pesar de lo cual, es el más elevado de todos los ámbitos del poder (58,2 puntos), habiendo experimentado un aumento de cinco puntos desde 2005. Este resultado obedece fundamentalmente al aumento del número de mujeres en los consejos directivos de los medios de radiodifusión públicos (EIGE, 2020: 56).

## Conclusiones

Transcurridos 25 años desde la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, la igualdad de género no es aún efectiva y real en la UE. A pesar de la superación conceptual y la renovación cualitativa que supone la transversalidad de género para las políticas de igualdad, su capacidad para cambiar una realidad profundamente desigual ha mostrado sus límites.

El primer límite está vinculado con la acción multinivel y la asunción compartida de responsabilidades. El diseño e implementación de un enfoque transversal, en distintos niveles y en diferentes sectores, puede tener importantes consecuencias integradoras y transformadoras en las relaciones de género y en el statu quo dominante, pero se enfrenta a la dificultad de una adecuada comprensión por parte de todos los agentes participantes, e incluso de sufrir el riesgo de cierta indiferencia al ser una responsabilidad que, siendo de todos, puede llegar a no ser de nadie. Esta doble circunstancia puede ser aprovechada para crear y canalizar posibles resistencias al cambio que permitan la producción y reproducción del sesgo de género en las instituciones. El resurgimiento de movimientos xenófobos y de partidos políticos ultranacionalistas, en las instituciones europeas y en algunos estados miembros, ha provocado un cuestionamiento de los logros alcanzados en igualdad de género por considerarlos aquellos excesivamente ideologizados.

El segundo límite, relacionado con el anterior, tiene que ver con la inexistencia de un liderazgo europeo efectivo en las políticas de igualdad de género. En este sentido, la coherencia con la que las instituciones europeas definan y concreten sus estrategias, con respeto fiel a sus valores fundacionales, va a determinar su poder de influencia sobre las decisiones nacionales. El contenido a veces retórico de los discursos y documentos políticos oficiales no se corresponde con la adopción de decisiones que, en la práctica, serían capaces de generar avances decisivos en la igualdad de género. Al respecto, cabe destacar, por ejemplo, la elección de figuras o instrumentos jurídicos que obligan de forma diferente a los estados miembros, o la inexistencia de referencia alguna en las recomendaciones específicas por países que el Consejo de la UE emite cada año en el marco del Semestre Europeo. Repasadas las de los últimos cinco años, tan solo hemos encontrado referencias puntuales a la necesidad de reforzar la capacidad y eficiencia de la administración pública para concebir y aplicar políticas públicas; a

**La transversalidad de género se enfrenta a la dificultad derivada del diseño e implementación de una acción multinivel y de una responsabilidad compartida. Es necesario un liderazgo europeo fuerte y efectivo para aumentar el poder de influencia de la UE sobre los estados miembros.**

la necesidad de garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales, y el acceso a la protección social y a los servicios esenciales para todos. Sin embargo, no se ha hallado ninguna referencia expresa y directa a la incorporación efectiva de la transversalidad de género en las políticas públicas.

Por su parte, la Comisión Von Der Leyen pretende que la Conferencia sobre el Futuro de Europa represente una gran ocasión para la implementación de un pilar europeo de derechos sociales, por lo que debería constituir una oportunidad para dar a conocer con mayor detalle a los ciudadanos, instituciones y empresas la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, así como para favorecer la colaboración y la participación de la sociedad civil en el debate sobre la igualdad de género con el fin de llegar a acuerdos y consensos sobre futuras políticas europeas.

Sin embargo, la eficacia en la lucha contra la desigualdad de género va a depender también, como es obvio, del compromiso político de los estados miembros y del grado de sensibilización e involucración de la sociedad civil. Desde 2012, todos los países disponen de organismos permanentes para la promoción de la igualdad de género<sup>17</sup>, aunque no todos ellos sitúan a estos organismos en el mismo nivel político y administrativo, ni les atribuyen las mismas funciones, ni se implican en la misma medida en el diseño de acciones que pueden suponer un claro avance en la igualdad de género. Por ejemplo, se ha evidenciado una estrecha correlación entre la existencia de cuotas legales (en parlamentos, consejos de administración, procesos electorales –listas cremallera–), y la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Ello, a su vez, puede influir decisivamente en la concienciación y sensibilización de la opinión pública, tan necesarias para construir y dotar de contenido a la cuestión de género, esto es, para ir construyendo una igualdad efectiva y real en la UE y sus estados miembros.

## Referencias bibliográficas

Alfama, Eva. «Género, poder y Administraciones públicas: sobre la (im)posibilidad del cambio hacia una mayor igualdad. Una revisión de la literatura». *Revista Española de Ciencia Política*, n.º 39 (2015) (en línea) [Fecha de consulta: 14.05.2020] <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/38506>

---

17. En obligado cumplimiento de lo dispuesto en las Directivas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE.

- Comisión Europea. «Hacia una Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)». *Comisión Europea*, COM (2000) 335 final, (7 de junio de 2000) (en línea) [Fecha de consulta: 25.05.2020] [http://www.mitramiss.gob.es/uafse\\_2000-2006/equal/descargas/estrategia%20marco%20comunitaria%20igualdad.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/estrategia%20marco%20comunitaria%20igualdad.pdf)
- Comisión Europea. «Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres». *Comisión Europea*, COM (2004) 115 final, (19 de febrero de 2004a) (en línea) [Fecha de consulta: 26.05.2020] <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0115:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea. «Libro Verde sobre la Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada». *Comisión Europea*, COM (2004) 379 final, (28 de mayo de 2004b) (en línea) [Fecha de consulta: 26.05.2020] <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0379:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea. «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010». *Comisión Europea*, COM (2006) 92 final, (1 de marzo de 2006) (en línea) [Fecha de consulta: 26.05.2020] [https://www.mincotur.gob.es/es-es/Organizacion/igualdad/NormativaIgualdad/50plandetrabajoUE2006\\_2010.pdf](https://www.mincotur.gob.es/es-es/Organizacion/igualdad/NormativaIgualdad/50plandetrabajoUE2006_2010.pdf)
- Comisión Europea. «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer». *Comisión Europea*, COM (2010) 78 final/2, (5 de marzo de 2010a) (en línea) [Fecha de consulta: 26.05.2020] <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:ES:PDF>
- Comisión Europea. «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015». *Comisión Europea*, COM (2010) 491 final, (29 de septiembre de 2010b) (en línea) [Fecha de consulta: 26.05.2020] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=ES>
- Consejo Europeo. «Posición Común (CE) n.º 25/2006 con vistas a la adopción del Reglamento por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género». *Comisión Europea*, 2006/C 295 E/03, (5 de diciembre de 2006) (en línea) [Fecha de consulta: 27.05.2020] <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:295E:0057:0068:ES:PDF>
- Consejo Europeo. «Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)». *Comisión Europea*, 211/C 155/02, (25 de mayo de 2011) (en línea) [Fecha de consulta 27.05.2020] [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES)
- Comisión Europea. «Documento de trabajo de la Comisión. Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019». *Comisión Europea*, 14746/15, (3 de diciembre de 2015) (en línea) [Fecha de consulta: 28.05.2020] <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14746-2015-INIT/en/pdf>

- Comisión Europea. «Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025». *Comisión Europea*, COM (2020) 152 final, (5 de marzo de 2020) (en línea) [Fecha de consulta: 28.05.2020] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
- European Commission. *2019 Report on equality between women and men in the EU*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2019 (en línea) [Fecha de consulta: 03.06.2020] [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)
- European Institute for Gender Equality (EIGE). «Gender Equality Index 2019. Work-life balance». EIGE, (2020) (en línea) [Fecha de consulta: 10.06.2020] <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>
- Freixes Sanjuán, Teresa. «La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos», en: Pastor, Inmaculada; Román, Laura, y Giménez, Ana (coords.). *Integración europea y género*. Madrid: Tecnos, 2014, p. 1-65.
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. *La igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas públicas de igualdad*. Toledo: Escuela de Administración Pública Regional, 2009 (en línea) [Fecha de consulta: 23.05.2020] [http://pagina.jccm.es/ear/descarga/la\\_igualdad\\_de\\_mujeres\\_y\\_hombres\\_subgrupos\\_A1\\_y\\_A2.pdf](http://pagina.jccm.es/ear/descarga/la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_subgrupos_A1_y_A2.pdf)
- Lombardo, Emanuela. «El *mainstreaming* de género en la Unión Europea». *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15 (2003) (en línea) [Fecha de consulta: 18.05.2020] [http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc\\_181\\_Mainstreaming-genero-UE.pdf](http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc_181_Mainstreaming-genero-UE.pdf)
- Lombardo, Emanuela. «Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos interpretativos en España y en la Unión Europea». *Revista Española de Ciencia Política*, n.º 18 (2008) (en línea) [Fecha de consulta: 17.05.2020] [https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/ArtPolE-SUE\\_RECPE\\_08ES.pdf](https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/ArtPolE-SUE_RECPE_08ES.pdf)
- Mahoney, James y Thelen, Kathleen. *Explaining Institutional Change. Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.
- Martín, Yolanda. «La documentación de la Unión Europea: concepto y clasificación». *Biblioteconomía i documentació*, n.º 7 (2001) (en línea) [Fecha de consulta: 31.05.2020] <http://bid.ub.edu/07marti2.htm>
- Parlamento Europeo. «Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de septiembre de 2015, sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea (2013-2014)». *Parlamento Europeo*, (2014/2254(INI)), (8 de septiembre

- de 2015) (en línea) [Fecha de consulta: 01.06.2020] [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0286\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0286_ES.pdf)
- Parlamento Europeo. «Resolución del Parlamento Europeo, del 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015». *Parlamento Europeo*, Diario oficial de la Unión Europea, (2016/2249 (INI)), (14 de marzo de 2017) (en línea) [Fecha de consulta: 01.06.2020] <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ed819bab-8fef-11e8-8bc1-01aa75ed71a1/language-es>
- Parlamento Europeo. «Resolución sobre la involución en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género en la Unión Europea». *Parlamento Europeo*, (2018/2684(RSP)), (13 de febrero de 2019) (en línea) [Fecha de consulta: 01.06.2020] [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0111\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0111_ES.pdf)
- Pastor Gosálbez, Inmaculada y Martín Herreros, Vicky. «Las políticas de igualdad de género de la Unión Europea entre 2006 y 2012. Reflexiones críticas», en: Pastor, Inmaculada; Román, Laura, y Giménez, Ana (coords.). *Integración europea y género*. Madrid: Tecnos, 2014, p. 89-122.
- Rigat-Pflaum, María. «Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género». *Nueva Sociedad*, n.º 218 (2008) (en línea) [Fecha de consulta: 17.05.2020] [https://nuso.org/media/articles/downloads/3570\\_1.pdf](https://nuso.org/media/articles/downloads/3570_1.pdf)

# FOREIGN AFFAIRS

LATINOAMÉRICA

## Porque somos Latinoamérica

En Foreign Affairs Latinoamérica nos renovamos para ofrecerle toda la información sobre América Latina y el mundo en un espacio más dinámico, de fácil acceso y con contenidos exclusivos. Visite [fal.itam.mx](http://fal.itam.mx) y comparta con nosotros una nueva forma de vivir las Relaciones Internacionales.



Versión impresa y digital de la revista disponibles en

[www.fal.itam.mx](http://www.fal.itam.mx)



Contenido gratuito y noticias en

f Foreign Affairs Latinoamérica

t @ForeignAffairsL

Presentación de la revista  
*Foreign Affairs Latinoamérica*



Bva. Feria del Libro de  
Relaciones Internacionales  
Instituto Matías Romero

