

Estratègia per a la igualtat de gènere de la Unió Europea

Tot i que persisteixen les desigualtats, la UE ha avançat significativament cap a la igualtat de gènere en les darreres dècades per:

- La legislació sobre igualtat de tracte
- Integrar una perspectiva de gènere a totes les polítiques
- Mesures específiques per promoure la condició de la dona



Cada cop més dones ingressen al mercat laboral i els resultats de la seva educació i capacitació són encoratjadors.

Tot i això, la bretxa entre homes i dones es manté. A més, les dones segueixen sent majoria a les indústries de baixos salaris i tenen poca representació als llocs de responsabilitat.

Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025

L'Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere respon al compromís de la Comissió Von der Leyen d'aconseguir una Unió de la Igualtat. L'Estratègia presenta actuacions i objectius polítics per avançar de forma substancial cap a una Europa amb més igualtat de gènere d'aquí a 2025. La meta és una Unió on les dones, els homes, els nens i les nenes, en tota la seva diversitat, disposin de llibertat per seguir el camí que triïn a la vida, gaudeixin de les mateixes oportunitats per prosperar i puguin conformar i dirigir per igual la societat europea en què vivim.

Els objectius fonamentals són posar fi a la violència de gènere, combatre els estereotips de gènere, satisfer les bretxes de gènere al mercat de treball, aconseguir la participació en peu d'igualtat en els diferents sectors de l'economia, abordar la bretxa salarial i de pensions entre homes i dones, reduir la bretxa de gènere en les responsabilitats assistencials i assolir l'equilibri entre dones i homes en la presa de decisions i l'activitat política. L'Estratègia adopta un plantejament dual d'integració de la perspectiva de gènere combinada amb actuacions específiques i descansa en la interseccionalitat com a principi horitzontal per aplicar-lo. Tot i que l'Estratègia se centra en l'actuació dins de la UE, és acord amb la política exterior de la UE en matèria d'igualtat de gènere i empoderament de les dones.

Entre els primers resultats de l'Estratègia, la Comissió va proposar el 4 de març del 2021 [mesures vinculants de transparència salarial](#) [

<https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-p>].

El 8 de març del 2022, la Comissió Europea va adoptar una [nova proposta de Directiva a escala de la UE per combatre la violència contra les dones i la violència domèstica](#) [

https://commission.europa.eu/document/download/28552314-3316-40b4-ae0f-17ff8ab9f43f_es]. La proposta pretén introduir normes mínimes específiques sobre els drets d'aquest grup de víctimes de delictes i tipificar com a delicte les formes més greus de violència contra les dones i de ciberviolència.

Ha marcat una fita la introducció de la [Directiva sobre l'equilibri de gènere als consells d'administració](https://ec.europa.eu/info/files/directive-gender-balance-corporate-boards_en) [https://ec.europa.eu/info/files/directive-gender-balance-corporate-boards_en], l'objectiu de la qual és un equilibri de gènere més gran en els llocs de presa de decisions de les grans societats de la Unió amb cotització borsària. Després de deu anys de negociacions, la Directiva es va adoptar per fi el 22 de novembre del 2022.

[Més informació](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-) [

<https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender->
] (Comissió Europea)