

Bruselas, 12 de marzo de 2025
(OR. en)

6756/25

SOC 108
EMPL 75
GENDER 21
ANTIDISCRIM 20
JAI 273

NOTA DE TRANSMISIÓN

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	7 de marzo de 2025
A:	D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2025) 97 final
Asunto:	COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2025) 97 final.

Adj.: COM(2025) 97 final

Bruselas, 7.3.2025
COM(2025) 97 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y un valor fundacional consagrado en el Derecho de la Unión desde el Tratado de Roma de 1957. La Unión Europea está orgullosa de defender este valor fundamental y de haber alcanzado numerosos hitos en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género. La UE alberga algunas de las sociedades más igualitarias en materia de género del mundo y establece un patrón de referencia a escala mundial en materia de igualdad e inclusión.

A lo largo de las décadas del proyecto europeo, la búsqueda de la igualdad de género se ha convertido en una piedra angular de las políticas sociales y económicas de la UE, centrándose, entre otras cosas, en las desigualdades de género en el mercado laboral, en la seguridad social, en el acceso a bienes y servicios y en la remuneración¹. Al mismo tiempo, la UE ha promovido la mejora de la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, la representación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones empresariales, el emprendimiento y la investigación, y ha combatido la violencia contra las mujeres². La UE también ha dado pasos importantes para reforzar la economía de la prestación de cuidados y, de este modo, ha promovido la participación de las mujeres en el mercado laboral, apoyando el acceso de los niños desde su temprana infancia a una educación y cuidados de calidad y mejorando el acceso a los cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad³.

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025⁴, con la visión de construir una Unión de la Igualdad en la que todas las mujeres y niñas, hombres y niños puedan prosperar, liderar y estar libres de violencia, ha llevado a cabo una serie de acciones políticas clave. La Comisión ha avanzado en sus esfuerzos de integración de la perspectiva de género a través del Grupo de Trabajo sobre Igualdad, trabajando para integrar las consideraciones de género en todos los ámbitos políticos.

Al mismo tiempo, la UE ha aprovechado su influencia mundial para defender los derechos de la mujer, asegurando que estas cuestiones sigan siendo parte integrante de la agenda mundial para el desarrollo. Ha demostrado ser una fuerza motriz en el impulso mundial a favor de la igualdad de género y del compromiso de fomentar sociedades inclusivas y equitativas en todo el mundo. En consonancia con los compromisos internacionales, la UE ha trabajado sistemáticamente en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5 sobre el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

El Índice de Igualdad de Género de 2024⁵ —que sitúa a la UE en 71 puntos sobre 100, lo que supone una mejora de 7,9 puntos desde 2010— muestra que es importante actuar y que la UE está logrando progresos constantes, aunque modestos, hacia una sociedad igualitaria en materia de género.

¹ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, y Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023.

² Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, Reglamento (UE) 2021/695, de 28 de abril de 2021 y Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo de 2024. Véase también la adhesión de la UE al Convenio de Estambul (DO L 1431, de 2.6.2023).

³ DO C 484 de 20.12.2022, p. 12; DO C 476 de 15.12.2022, p. 1.

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» [COM(2020) 152 final].

⁵ Disponible en línea en [Índice sobre la Igualdad de Género Instituto Europeo de la Igualdad de Género](#).

El inicio del nuevo mandato de la Comisión y las prioridades políticas establecidas por la presidenta Von der Leyen en sus Directrices Políticas para 2024-2029⁶ representan una oportunidad para reafirmar los valores, el compromiso y la continuidad de la UE en lo que respecta al avance de los derechos de las mujeres. La igualdad de género y los derechos de la mujer garantizan y fomentan la justicia social, democracias sólidas, economías competitivas robustas y seguridad para todos; se trata del potencial de toda la población y es en beneficio de toda la sociedad.

En todo el mundo pueden observarse tendencias preocupantes contra los derechos de las mujeres, ya que se pone en cuestión la legislación vigente en materia de igualdad de género y, con demasiada frecuencia, el discurso político cae en el sexismo y los estereotipos de género.

Por lo tanto, existe una necesidad urgente de reiterar, reafirmar y reforzar el compromiso con la igualdad de género y los derechos de la mujer. La declaración aneja a la presente Comunicación confirma el firme compromiso de la Comisión de avanzar en este ámbito. Establece principios y objetivos sobre los derechos de la mujer que guiarán futuras estrategias y acciones, en particular en la Estrategia para la Igualdad de Género posterior a 2025. La declaración tiene como objetivo impulsar y dirigir la agenda de políticas de igualdad de género a largo plazo, convirtiéndose en el marco político orientador de la UE hacia una mayor igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad y la economía.

La Comisión invita a otras instituciones europeas, en particular al Parlamento Europeo y al Consejo, así como a los Estados miembros, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas, a que se adhieran a este compromiso. Se invita a las partes interesadas a colaborar en la elaboración de las medidas que se propondrán al nivel adecuado, también a escala nacional y de la UE, para alcanzar los principios y objetivos establecidos en la presente Hoja de ruta.

El 30º aniversario de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción⁷ brinda a la UE la oportunidad de revalidar su adhesión a este marco clave. La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la UE y un compromiso duradero que está en el corazón del modo de vida europeo.

LA IGUALDAD DE GÉNERO: UN IMPERATIVO PARA LA COMPETITIVIDAD, LA DEMOCRACIA Y LA JUSTICIA SOCIAL

Los cimientos de una UE fuerte, su competitividad, democracia y justicia social son sus ciudadanos, y las mujeres constituyen la mitad de la población de la UE. Reconocer y aprovechar el potencial de todas las mujeres como trabajadoras, empresarias y líderes es imperativo para el crecimiento y la estabilidad de la UE. Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en la fuerza laboral y en los procesos decisorios cataliza el crecimiento económico, estimula la innovación y mejora la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Las proyecciones muestran que la mejora de la igualdad de género podría elevar el PIB per cápita de la UE entre el 6,1 y el 9,6 % de aquí a 2050, lo que equivale a un notable aumento de entre 1,95

⁶ Comisión Europea: Dirección General de Comunicación y Leyen, U.: «La decisión de Europa – Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024. Disponible [en línea](#).

⁷ Disponible en línea en: [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#).

y 3,15 billones de euros⁸. Así pues, el fomento de los derechos de la mujer no es solo un imperativo moral, sino una inversión estratégica en el crecimiento económico y la competitividad de la UE.

Garantizar la participación plena, equitativa y significativa de las mujeres, así como su representación y liderazgo, también fomenta democracias más estables y resilientes. Las democracias que promueven los derechos de las mujeres incorporan una gama más amplia de perspectivas y experiencias en los procesos decisorios, lo que conduce a políticas más integrales y adaptadas a las necesidades de todos los ciudadanos. En el ámbito empresarial, la igualdad de género se traduce en una ventaja competitiva, ya que las empresas presentan mayores beneficios y mejores resultados en el mercado bursátil cuando las mujeres ocupan puestos de liderazgo⁹.

La promoción de la igualdad de género puede ayudar a abordar retos acuciantes, como la escasez de mano de obra, la transición demográfica, las desigualdades y la pobreza, el cambio climático, las amenazas híbridas y las preocupaciones en materia de seguridad. De este modo, construye un futuro más saludable y próspero, al tiempo que hace que nuestras sociedades sean más justas, democráticas, estables, saludables y cohesionadas, y nuestras economías sean más innovadoras y competitivas en la escena mundial.

Sin embargo, las conclusiones del Informe de 2024 sobre la igualdad de género en la UE¹⁰ son claras: a pesar de los numerosos logros alcanzados en la promoción de la igualdad de género y el refuerzo gradual del marco político correspondiente de la UE, persisten retos significativos en los ámbitos de la violencia, la salud, el tiempo, el dinero, el trabajo, la educación y el conocimiento, el poder y los mecanismos institucionales, como demuestra el Índice de Igualdad de Género. Sin medidas reforzadas, se tardarían otros sesenta años en lograr la plena igualdad de género en la UE¹¹.

Una de cada tres mujeres en la UE ha sufrido violencia física o sexual, una de cada cinco mujeres ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja, o un familiar, y una de cada ocho mujeres ha sufrido violencia sexual en la UE¹². Al mismo tiempo, las mujeres son objetivo especial de nuevas formas de violencia específicas del ámbito digital¹³. El coste de la violencia contra las mujeres en la UE se estima en 289 000 millones de euros al año¹⁴.

En cuanto a los aspectos de género en la salud, las mujeres y los hombres se enfrentan a riesgos y enfermedades específicos de género.¹⁵ Las mujeres en la UE también siguen encontrando una falta de información exhaustiva sobre los servicios y productos sanitarios relacionados con la salud sexual y reproductiva y la accesibilidad de los mismos, cuando así lo prevea la legislación nacional.

⁸ Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea | Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

⁹ Véase, por ejemplo, S&P Global. (2020). *When Women Lead, Firms Win: How Gender Diversity in the C-suite and Boardroom Drives Financial Performance* («Cuando las mujeres lideran, las empresas ganan: Cómo la diversidad de género en la alta dirección y el consejo de administración impulsa el rendimiento financiero»).

¹⁰ Para más información y referencias a los temas y cifras presentados en la presente Comunicación, véase el informe anual, SWD (2025) 67 final.

¹¹ Véase también *Gender equality benefits everyone – but it's still 60 years away* («La igualdad de género beneficia a todos, pero todavía está a sesenta años de distancia») Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

¹² Véase *EU Gender-based Violence Survey* | («Encuesta de Violencia de Género de la UE» Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

¹³ Véase *Cyber violence against women* | Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

¹⁴ Véase *Costs of gender-based violence in the European Union* | Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

¹⁵ Franklin, P., Bambra, C. and Albani, V. (2021). «Gender equality and health in the EU» (Igualdad de género y salud en la UE). Disponible en línea: [DS0320880ENN-en.pdf](#)

Aunque las brechas salariales y de empleo entre hombres y mujeres se están reduciendo (10,2 puntos porcentuales¹⁶ y un 12 %, respectivamente¹⁷), los avances son lentos y persisten barreras estructurales, como las normas sociales discriminatorias. Los progresos realizados por las mujeres en ámbitos clave, como la educación (el número de mujeres que tienen estudios universitarios supera en 10,9 puntos porcentuales al de hombres¹⁸), no se reflejan plenamente en los puestos de las mujeres en el mercado laboral ni en los órganos y procesos decisorios. Las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos de trabajo que, aunque esenciales, están mal remunerados e infravalorados¹⁹ y se enfrentan a mayores riesgos de amenazas y violencia que limitan su participación en la vida pública: las mujeres de la UE solo ocupan el 33 %²⁰ de los escaños parlamentarios y el 34,8 % de los escaños de los gobiernos locales. Más mujeres que hombres sufren pobreza en la vejez, con una brecha de género en las pensiones del 25,4 %²¹.

En la UE, las mujeres siguen teniendo menos tiempo libre en comparación con los hombres por término medio, ya que asumen una parte desproporcionada de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Esto se ve agravado por las escasas solicitudes de permisos familiares por parte de los padres, la limitada flexibilidad en el trabajo y la dificultad para acceder a servicios asistenciales de calidad.

La segregación de género en la educación y la formación en la UE es evidente por la infrarrepresentación de las mujeres en sectores como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como por la infrarrepresentación de los hombres en sectores como la educación, la salud y el bienestar. Las mujeres solo representan el 19,4 % de los especialistas en TIC²², y los hombres solo representan alrededor del 15 % de los profesores de enseñanza primaria²³.

Además, las crisis recientes, como la pandemia de COVID-19, la guerra en los países vecinos de la UE y el aumento de los costes de la energía, han tenido repercusiones negativas en las mujeres. Esto se debe a que las mujeres suelen tener ingresos más bajos, tienen más probabilidades de ser familias monoparentales, asumen más responsabilidades que los hombres en el ámbito familiar y del hogar y están más expuestas a la violencia de género y doméstica.

Estos retos requieren de manera permanente atención y compromiso con las actuaciones en materia de igualdad de género a todos los niveles, por parte de todos los agentes pertinentes, en toda la Unión y fuera de ella.

¹⁶ [Employment and activity by sex and age - annual data \[lfsi_emp_a\]](#) (Empleo y actividad por sexos y edades — datos anuales)

¹⁷ [Gender pay gap statistics - Statistics Explained](#) (Estadísticas de la brecha salarial por géneros — Explicación de las estadísticas).

¹⁸ El indicador de «titulados con estudios superiores» se define como la proporción de hombres de entre 30 y 34 años que han completado estudios superiores menos la proporción de mujeres. En 2023, esta brecha de género era de -10.9 puntos porcentuales en la UE. Véase [Population by educational attainment level, sex and age \(%\) - main indicators \[edat_lfse_03\]](#) (Población por nivel educativo, sexo y edad (%) — principales indicadores).

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (2018), [The gender gap in employment: What's holding women back?](#) («La brecha de género en el empleo: ¿Qué frena a las mujeres?») - InfoStories.

²⁰ [Indicador: Parlamentos nacionales: presidents and members](#) | Base de datos sobre estadísticas de género; Instituto Europeo de la Igualdad de Género

²¹ [Brecha de género en materia de pensiones por grupos de edad \[ilc_pnp13\]](#).

²² Empleados especialistas en TIC desglosados por sexo [Employed ICT specialists by sex Statistics](#) | Eurostat.

²³ [Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups \[educ_uoe_perp01\]](#) («Profesores y personal académico por nivel educativo, orientación del programa, sexo y grupos de edad»)

HOJA DE RUTA SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER: COMPROMISO CON UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

La hoja de ruta adjunta a la presente Comunicación aspira a impulsar futuros esfuerzos para garantizar que los derechos de la mujer y la igualdad de género ocupen un lugar central en las políticas y acciones de la UE. Tiene en cuenta lo que ya se ha logrado en materia de igualdad de género y examina los retos que se plantearán en los próximos años. Reafirma la necesidad de un doble enfoque: por una parte, integrar la perspectiva de género en todas las políticas y, por otra, prevenir y eliminar las desigualdades de género. Refleja las contribuciones recibidas en la fase de preparación, en particular de los Estados miembros, los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones internacionales.

La hoja de ruta se basa en los derechos y valores fundamentales que ya están establecidos en los Tratados y la legislación de la UE, o que pueden requerir nuevas medidas al nivel competente para ser plenamente operativas. Por lo tanto, debe leerse en relación con los actos e instrumentos jurídicos existentes de la UE y sin perjuicio de éstos. La aplicación efectiva de la legislación recientemente adoptada será esencial para hacer realidad los principios y objetivos de la hoja de ruta.

La hoja de ruta establece objetivos políticos a largo plazo para defender y promover los siguientes principios clave de los derechos de la mujer y la igualdad de género: 1) ausencia de violencia de género 2) los máximos estándares en materia de salud 3) igualdad salarial y empoderamiento económico 4) conciliación de la vida familiar y profesional y cuidados 5) igualdad de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo adecuadas 6) educación inclusiva y de calidad 7) participación política y representación igualitaria 8) mecanismos institucionales que garanticen los derechos de la mujer

Estos principios están relacionados con los demás retos clave en materia de igualdad de género en los ámbitos de la violencia, la salud, el tiempo, el dinero, el trabajo, la educación y conocimiento, el poder y los mecanismos institucionales. La próxima Estrategia para la Igualdad de Género posterior a 2025 presentará medidas políticas concretas que deberán adoptarse para hacer frente a estos retos. En relación con ella, en primavera de 2025 se iniciará una consulta pública abierta, pidiendo la participación activa y contribuciones de todas las partes interesadas para diseñar las acciones que se presentarán en la Estrategia. La aplicación continuada de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 en paralelo contribuye a promover los derechos de la mujer en la UE.

La Comisión se compromete a seguir integrando la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones. Esto incluye la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE y la adaptación de las próximas iniciativas políticas pertinentes a los objetivos de la hoja de ruta. Por ejemplo, para fomentar la competitividad y aprovechar en mayor medida el potencial de mano de obra de las mujeres, la Comisión propone añadir una sólida perspectiva de igualdad de género a iniciativas como la hoja de ruta para el empleo de calidad, la plataforma de mujeres agricultoras y la Estrategia de la UE para las empresas emergentes y en expansión. La hoja de ruta para los derechos de la mujer se adopta al mismo tiempo que la Unión de las Competencias, en la que se establecen medidas para apoyar la educación y la formación, la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional desde una perspectiva de género. Además, como parte de los trabajos sobre una estrategia de alfabetización financiera destinada a capacitar a los inversores minoristas para

que tomen decisiones financieras con conocimiento de causa y aumenten su participación en los mercados de capitales en condiciones más justas, se prestará especial atención a las mujeres.

La Comisión proseguirá la integración de la perspectiva de género en iniciativas como la Estrategia de la UE de lucha contra la pobreza, el Plan europeo de vivienda asequible, la Estrategia de uso de la IA y la investigación a escala de la UE sobre las repercusiones ampliadas de las redes sociales en el bienestar, lo que contribuirá a fomentar la equidad social y a abordar las desigualdades sociales a las que se enfrentan mujeres y niñas. La Comisión también presentará propuestas para la integración de la perspectiva de género en el contexto de la revisión de la Recomendación del Consejo de 2013 sobre la promoción de la actividad física beneficiosa para la salud en distintos sectores y en el trabajo para reforzar el modelo de deporte europeo.

Dado que la igualdad de género también es clave para la participación democrática y la resiliencia social, la Comisión tiene la intención de integrar una dimensión de género en la Estrategia de Preparación de la Unión y en el plan de acción contra el ciberacoso. Además, el Escudo Europeo de la Democracia contribuirá a empoderar y apoyar a las mujeres en la política, con medidas específicas sobre la seguridad de los candidatos políticos y los representantes electos.

GUÍA PARA LA ACCIÓN EXTERIOR DE LA UE

Más allá de la acción interna de la UE, esta hoja de ruta refuerza el firme compromiso con los derechos de la mujer en el 30.º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en 2025 y años posteriores.

En aras de la coherencia de las políticas interiores y exteriores, la hoja de ruta confirma los principios, objetivos y metas del Plan de Acción de la UE en materia de Género (GAP III) para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en la acción exterior de la UE, incluidas las intervenciones humanitarias, a través de iniciativas y asociaciones multilaterales y con múltiples partes interesadas, el diálogo político y el apoyo financiero, también a través de inversiones mundiales, como Global Gateway²⁴. También confirma el Planteamiento estratégico de la UE sobre las mujeres, la paz y la seguridad como marco que hace hincapié en el liderazgo, los derechos y la capacidad de acción de las mujeres en todos los ámbitos de la paz y la seguridad, integrando las perspectivas de género en las políticas y acciones de la UE para prevenir conflictos. La UE también se ha comprometido a abordar la situación específica de mujeres y niñas en la acción humanitaria e integrar las consideraciones de género, incluidas las estrategias de protección contra la violencia sexual y de género, en su respuesta humanitaria.

Aplicando un enfoque basado en los derechos humanos, la UE colabora con socios de todo el mundo, a través del Servicio Europeo de Acción Exterior y las 145 delegaciones de la UE, para abordar las causas subyacentes de las desigualdades de género, que se basan en estructuras sociales, instituciones, normas jurídicas y prácticas discriminatorias. Así pues, la hoja de ruta servirá de guía para fundamentar las iniciativas exteriores y allanar el camino hacia el próximo Plan de Acción de la UE en materia de Género en las relaciones exteriores (2028-2034).

El objetivo general es reafirmar, promover y consolidar la plena validez del acervo existente de la UE e internacional en materia de igualdad de género, mujeres, paz y seguridad, el pleno disfrute de todos los derechos humanos por parte de todas las mujeres y niñas y su empoderamiento. Esto requiere una firme voluntad política, liderazgo y priorización de la igualdad de género a los más

²⁴ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_es.

altos niveles, también en el contexto de la defensa de un orden mundial basado en normas con el multilateralismo como principio clave y las Naciones Unidas como eje central.

Retroceder en los progresos logrados en los últimos 30 años no es aceptable. La Comisión se opondrá firmemente a cualquier acción o propuesta que pretenda socavar los compromisos y normas internacionales existentes y se esforzará por mejorarlas aún más, siempre que sea posible.

EL CAMINO A SEGUIR: COOPERACIÓN Y NECESIDADES INSTITUCIONALES

El éxito de la hoja de ruta depende del compromiso y la contribución de todas las partes interesadas. La Comisión invita a todas las partes interesadas, especialmente al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea, a los interlocutores sociales, a los agentes de la sociedad civil y a otras organizaciones pertinentes, a que, en el transcurso de 2025, respalden la Declaración sobre los derechos de la mujer aneja a la presente Comunicación.

Además, la Comisión invita a todas las partes interesadas a contribuir activamente a la consecución de los objetivos establecidos en la hoja de ruta. Estos objetivos guiarán el desarrollo de la nueva Estrategia para la Igualdad de Género después de 2025.

Para ser eficaz, la hoja de ruta debe sustentarse en mecanismos institucionales y estrategias reforzadas que promuevan la igualdad de género. En la Comisión, esto incluye el trabajo del Grupo de Trabajo sobre Igualdad, que promueve la integración de la igualdad, incluida la integración de la perspectiva de género, en todos los ámbitos políticos a través de una red de coordinadores de igualdad en todos los servicios de la Comisión. La Comisión también seguirá predicando con el ejemplo, esforzándose por lograr la paridad de género en los puestos directivos, prosiguiendo el trabajo para identificar y evaluar el impacto en la igualdad de género en las evaluaciones de impacto y las evaluaciones en el marco de la mejora de la legislación, y promoviendo la igualdad de género a través de su propia contratación pública.

El presupuesto de la UE seguirá apoyando la igualdad de género. El Reglamento Financiero de la UE (versión refundida)²⁵ exige que todos los programas y actividades del presupuesto de la UE, cuando sea viable y adecuado de conformidad con las normas sectoriales pertinentes, se ejecuten teniendo en cuenta el principio de igualdad de género, de conformidad con una metodología adecuada de integración de la perspectiva de género. Además, cuando proceda, los datos recogidos en relación con los indicadores se desglosarán por género.

La plena realización de las aspiraciones establecidas en la presente hoja de ruta sobrepasa las competencias de la UE y debe basarse en las acciones a nivel nacional. Esto solo puede ocurrir con las estructuras adecuadas, dotadas de recursos suficientes para garantizar su capacidad.

El éxito de la hoja de ruta también requiere una cooperación reforzada y una asociación más estrecha con los Estados miembros, por ejemplo en el contexto del Semestre Europeo (el proceso de coordinación económica y de empleo de la UE) y con todos los agentes pertinentes.

Además, la Comisión invita a las demás instituciones de la UE, a los Estados miembros y a las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales y la sociedad civil, a tener en cuenta la hoja

²⁵ (DO L, 2024/2509, 26.9.2024).

de ruta presentada en el anexo de la presente Comunicación en el futuro desarrollo de las políticas internacionales, nacionales, regionales y sectoriales de la UE.