



La perspectiva de género en el
FSE

Unión Europea
Fondo Social Europeo

Juana M.^a LOPEZ GARCIA-CANO

JEFA DEL SERVICIO DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACION DEL INSTITUTO DE LA MUJER.



**CON LAS GAFAS DE GÉNERO
APRENDO A MIRAR**

Y VEO OTRA REALIDAD POSIBLE



Recapitulando



26/09/2022

PERSPECTIVA DE GENERO EN EL
F.S.E./JUANA LOPEZ. JEFA S.
PLANIFICACION I.M.

La igualdad de oportunidades como prioridad constante queda de manifiesto en sus Tratados.

REGLAMENTO (UE) 2021/1060 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 24 de junio de 2021

por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados

(36) Con arreglo a lo dispuesto en los apartados 22 y 23 del Acuerdo interinstitucional de 13 de abril de 2016 sobre la mejora de la legislación ⁽¹⁶⁾, los Fondos deben ser evaluados sobre la base de información que se recoja de conformidad con requisitos específicos de seguimiento, evitando al mismo tiempo cargas administrativas, en particular a los Estados miembros, y un exceso de regulación. Dichos requisitos deben incluir, cuando corresponda, indicadores mensurables que sirvan de base para evaluar los efectos del Fondo en la práctica. Esos requisitos también deben facilitar el seguimiento de la ayuda destinada a la igualdad de género.

Artículo 8

Asociación y gobernanza en varios niveles

- c) los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, como los interlocutores medioambientales, las organizaciones no gubernamentales y los organismos responsables de promover la inclusión social, los derechos fundamentales, los derechos de las personas con discapacidad, la igualdad de género y la no discriminación;

Artículo 9

Principios horizontales

1. Los Estados miembros y la Comisión garantizarán el respeto de los derechos fundamentales y la conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en la ejecución de los Fondos.

2. Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

3. Los Estados miembros y la Comisión tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas. En particular, durante la preparación y la ejecución de los programas se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad.

4. Los objetivos de los Fondos se perseguirán en consonancia con el objetivo de promover el desarrollo sostenible establecido en el artículo 11 del TFUE, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el Acuerdo de París y el principio de «no causar un perjuicio significativo».

Los objetivos de los Fondos se perseguirán respetando plenamente el acervo de la Unión en materia de medio ambiente.

**REGLAMENTO (UE) 2021/1057 DEL PARLAMENTO
EUROPEO Y DEL CONSEJO**

de 24 de junio de 2021

**por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus
(FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE)
n.o 1296/2013**

- (4) El 20 de junio de 2017, el Consejo adoptó las Conclusiones tituladas «Un futuro europeo sostenible: la respuesta de la UE a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». El Consejo destacaba en ellas la importancia de conseguir un desarrollo sostenible en las tres dimensiones (económica, social y ambiental) de una manera equilibrada e integrada. Es imprescindible que el desarrollo sostenible se incorpore a todas las políticas sectoriales internas y externas de la Unión, y que esta sea ambiciosa en sus políticas que afrontan los retos globales. El Consejo acogía con satisfacción la Comunicación de la Comisión de 22 de noviembre de 2016 titulada «Próximas etapas para un futuro europeo sostenible», como un primer paso hacia la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (en lo sucesivo, «ODS») y la aplicación del desarrollo sostenible como principio fundamental en todas las políticas de la Unión, en particular mediante sus instrumentos financieros. El FSE+ debe contribuir a la realización de los ODS, entre otros, a través de la erradicación de las formas extremas de pobreza (ODS 1), de la garantía de una educación de calidad e inclusiva (ODS 4), de la promoción de la igualdad de género (ODS 5), de la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (ODS 8), y de la reducción de las desigualdades (ODS 10).



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1 FIN DE LA POBREZA 	2 HAMBRE CERO 	3 SALUD Y BIENESTAR 	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	14 VIDA SUBMARINA 	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Metas



Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La igualdad real de mujeres y hombres, **principio jurídico universal reconocido** en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la **igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres** y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.

- (28) La eficaz y eficiente ejecución de las medidas financiadas por el FSE+ depende de la buena gobernanza y de la colaboración de todos los agentes de los niveles territoriales pertinentes y los agentes socioeconómicos pertinentes, especialmente de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil. Por tanto, resulta esencial que los Estados miembros destinen un importe adecuado de sus recursos del capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida a garantizar la participación significativa de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil en la ejecución del capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida. Dicha participación debe incluir los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, como los interlocutores medioambientales, las organizaciones no gubernamentales y los organismos responsables de fomentar la inclusión social, los derechos fundamentales, los derechos de las personas con discapacidad, la igualdad de género y la no discriminación. Los Estados miembros que hayan recibido una recomendación específica por país sobre el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales o de las organizaciones de la sociedad civil deben asignar a tal fin al menos el 0,25 % de sus recursos del capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida, debido a las necesidades específicas que tienen en ese ámbito.
-



- (30) Los Estados miembros y la Comisión deben asegurarse de que el FSE+ contribuya a promover la igualdad entre mujeres y hombres de conformidad con el artículo 8 del TFUE, con el fin de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, también la participación en el mercado de trabajo, las condiciones de empleo y la progresión de la carrera. Asimismo, deben asegurarse de que el FSE+ promueva la igualdad de oportunidades para todos sin discriminación, de conformidad con el artículo 10 del TFUE, y la integración en la sociedad de las personas con discapacidad en pie de igualdad con los demás, y contribuya a la aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. El FSE+ debe contribuir a la promoción de la accesibilidad de las personas con discapacidad con miras a mejorar su integración en el empleo, la educación y la formación mejorando así su inclusión en todos los ámbitos de la vida. La promoción de dicha accesibilidad se debe tener en cuenta en todas las dimensiones y en todas las fases de la preparación, el seguimiento, la ejecución y la evaluación de los programas, de manera oportuna y coherente, al tiempo que se adoptan medidas específicas para promover la igualdad de género y de oportunidades. El FSE+ también debe promover la transición de la asistencia residencial o institucional a la asistencia familiar y local, en particular para aquellos que se enfrentan a discriminaciones múltiples. El FSE+ no debe apoyar ninguna acción que contribuya a la segregación ni a la exclusión social. El Reglamento (UE) 2021/1060 establece que las normas de subvencionabilidad se determinen a nivel nacional, si bien con algunas excepciones respecto de las cuales han de establecerse disposiciones específicas en relación con el capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida.

Parte I Disposiciones generales

Artículo 1 Objeto

Artículo 2 Definiciones

Artículo 3 Objetivos generales del FSE+ y métodos de ejecución

Artículo 4 Objetivos específicos del FSE+

Artículo 5 Presupuesto

Artículo 6 Igualdad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 3

Objetivos generales del FSE+ y métodos de ejecución

1. El FSE+ persigue el objetivo de apoyar a los Estados miembros y regiones a fin de lograr elevados niveles de empleo, una protección social justa y una mano de obra capacitada y resiliente preparada para el futuro mundo del trabajo, además de unas sociedades inclusivas y cohesionadas que aspiran a erradicar la pobreza y a cumplir los principios establecidos en el pilar europeo de derechos sociales.

2. El FSE+ apoyará, complementará y añadirá valor a las políticas de los Estados miembros para garantizar la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo justas y de calidad, la protección y la inclusión social, en particular centrándose en una educación y formación inclusivas y de calidad, el aprendizaje permanente, la inversión en los menores y las personas jóvenes y el acceso a los servicios básicos.

Artículo 4

Objetivos específicos del FSE+

- ➔ c) promover una participación equilibrada de género en el mercado de trabajo, unas condiciones de trabajo equitativas y una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la familiar, en particular mediante el acceso a unos servicios asequibles de atención a la infancia y de atención a personas dependientes;

- ➔ h) fomentar la inclusión activa al objeto de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación activa, y mejorar la empleabilidad, en particular para los grupos desfavorecidos;

Artículo 6

Igualdad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación

Los Estados miembros y la Comisión apoyarán acciones específicas dirigidas a promover los principios horizontales mencionados en el artículo 9, apartados 2 y 3, del Reglamento (UE) 2021/1060 y en el artículo 28 del presente Reglamento comprendidas dentro de cualquiera de los objetivos del FSE+. Dichas acciones podrán incluir medidas para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad, también en cuanto a las tecnologías de la información y las comunicaciones, y promover la transición de la asistencia residencial o institucional a la asistencia familiar y local.

Por medio del FSE+, los Estados miembros y la Comisión tendrán como finalidad aumentar la participación de las mujeres en el empleo y la conciliación de la vida privada y la profesional, así como luchar contra la feminización de la pobreza y contra la discriminación por cuestiones de género en el mercado laboral y en los ámbitos de la educación y la formación.

Artículo 28

Principios horizontales

1. La Comisión velará por que se tengan en cuenta y promuevan la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género durante la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de las operaciones apoyadas por el capítulo del EaSI.

2. La Comisión tomará las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de las operaciones apoyadas por el capítulo del EaSI. En particular, durante la preparación y la ejecución del capítulo del EaSI se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad.

COTER-VII/014

147.º Pleno, 1-2 de diciembre de 2021

PROYECTO DE DICTAMEN

**La dimensión de género de los Fondos Estructurales y de
Cohesión 2021-2027, con especial atención a la preparación de los
programas operativos**

EXTRACTO: En el contexto de la **política de cohesión**, cuyos objetivos generales son promover el desarrollo económico y social de la Unión Europea, así como reducir las diferencias de desarrollo entre las distintas regiones, la igualdad de género debe ser entendida como: 1) un criterio horizontal para elaborar los programas de la política de cohesión; 2) un objetivo que deben perseguir los programas; y 3) un poderoso factor necesario para lograr un desarrollo sostenible y equilibrado de la política de cohesión [1-2]. La igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto, representando un poderoso motor de desarrollo social y económico, como se recoge en la **Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025**, en la que se remarca que la igualdad de género contribuye a aumentar el empleo y la productividad [3]. La igualdad de género y de



Los distintos fondos de la política de cohesión permiten aplicar medidas que contribuyan directamente a la igualdad de género en el empleo, la inclusión social, la educación y la atención a la infancia, como es el caso del **Fondo Social Europeo (FSE)**. Pero incluso el **Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)** puede y debe contribuir más, desde la inversión y los servicios en apoyo del emprendimiento femenino hasta la reducción de la brecha de género en la investigación y la innovación y la mejora del acceso a las infraestructuras, tanto físicas como relacionadas con las TIC y sociales. El CdR espera que la contribución a la



y medidas para: a) apoyar la conciliación de vida profesional y vida familiar, incitando a las empresas a que desarrollen estrategias adecuadas en el lugar de trabajo; b) facilitar la reintegración de las mujeres excluidas del mercado de trabajo debido a la COVID-19; c) potenciar y mejorar los servicios de asistencia a las personas, para descargar a las mujeres de estas tareas; d) poner en marcha acciones específicas dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en aquellos ámbitos de actividad tradicionalmente dominados por los hombres; e) luchar contra los estereotipos de género y prevenir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo y en el ámbito educativo; f) hacer uso de competencias y conocimientos específicos para orientar el proceso general de integración de la perspectiva de género; g) proporcionar a los beneficiarios de los fondos europeos apoyos y orientaciones útiles para incorporar mejor la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actuación, desde las políticas laborales hasta la investigación y el desarrollo, desde la protección del medio ambiente hasta el transporte público y las tecnologías digitales; h) prestar atención al objetivo de mejorar la seguridad de las mujeres a la hora de diseñar las infraestructuras



Empezaremos planteando dos hipótesis:

1.- que la **discriminación** hacia las mujeres es **UNIVERSAL** .

2. La igualdad de género es un **espejismo**.

EL OBJETIVO

Las gafas violeta son un filtro para ver más matices



Estos son algunos de los datos que nos indican que la igualdad aún no es una realidad:

- 1 de cada 3 mujeres sufre violencia física y/o sexual en todo el mundo.
- El 46% de las noticias refuerza los estereotipos de género.
- En los parlamentos solo hay un 22% de diputadas, de promedio, en todo el mundo.
- Solo un 6,9% de las jefas de estado o de gobierno son mujeres.
- Las mujeres ganan un 24% menos que los hombres en todo el mundo.
- Por cada hora que los hombres dedican a tareas domésticas las mujeres dedican tres.
- Solo un 24% de los puestos de alta dirección en empresas está ocupado por mujeres
- Solo un 43% de los países tienen algún tipo de legislación sobre permiso de paternidad
- Para el 30% de las mujeres su primer experiencia sexual fue forzada
- Más de 4 millones de mujeres son explotadas sexualmente en todo el mundo



Comisión
Europea

Trabajar por una Unión de la Igualdad:

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025



«La igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea, pero todavía no es una realidad. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos nuestro talento y diversidad. Utilizar solo la mitad de la población, la mitad de las ideas o la mitad de la energía no es suficiente».

Presidenta Ursula von der Leyen

EN UNA EUROPA CON IGUALDAD DE GÉNERO...

... somos **LIBRES** de seguir nuestro propio camino en la vida.

En la actualidad



El **33 % de las mujeres** de la UE ha sufrido **violencia física y/o sexual**



El **22 % de las mujeres** de la UE ha sufrido **violencia doméstica**



El **55 % de las mujeres** de la UE ha sido víctima de acoso sexual y es más probable que las mujeres sean víctimas de acoso sexual en línea que los hombres.

Esto se resolverá mediante acciones concretas como:

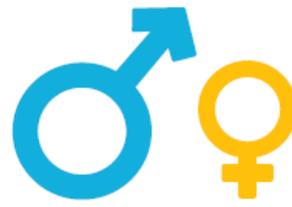
- liberar a las mujeres y las niñas del **acoso y la violencia** de género
 - velando por que la UE se adhiera al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, o por que adopte medidas jurídicas alternativas a fin de alcanzar los objetivos de dicho Convenio.
 - aclarando la función de las plataformas de internet a la hora de hacer frente a los contenidos ilícitos y nocivos para que internet sea segura para todos sus usuarios
- mejorando nuestra concienciación y recopilando datos a escala de la UE sobre la prevalencia del acoso y la violencia de género
- y contrarrestar los **estereotipos de género** en la sociedad
 - poniendo en marcha una campaña de concienciación a escala de la UE centrada en la juventud

... tenemos igualdad de oportunidades para **PROSPERAR** en la sociedad y la economía.

En la actualidad:



Las mujeres de la UE ganan, por término medio, un **16 %** menos por hora que los hombres



Solo el **67 %** de las mujeres de la UE trabaja, frente al **78 %** de los hombres



Por término medio, las pensiones de las mujeres son un **30,1 %** más bajas que las de los hombres.



El **75 %** de las tareas domésticas y de los cuidados no remunerados los realizan mujeres.

Esto se resolverá mediante acciones concretas como:

- velar por que las mujeres y los hombres reciban **igual salario** por un mismo trabajo y por un trabajo de igual valor
 - proponiendo disposiciones vinculantes en materia de transparencia salarial de aquí al final de 2020
- hacer que las normas de la UE relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las mujeres y los hombres funcionen en la práctica
 - garantizando que los Estados miembros transpongan y apliquen las normas
 - fomentando un reparto equilibrado entre las mujeres y los hombres de los permisos por motivos familiares y las fórmulas de trabajo flexible,
- mejorar el acceso a **servicios de guardería y otros servicios de asistencia** asequibles y de alta calidad
 - invirtiendo en servicios asistenciales y la adopción de una Garantía Infantil Europea



... podemos **LIDERAR** y participar por igual en nuestra economía y nuestra sociedad.

En la actualidad:



Solo el **7,5 %** de los presidentes de consejos de administración y el **7,7 %** de los ejecutivos **son mujeres**



Solo el **22 %** de los programadores de IA **son mujeres**



El **39 %** de los diputados al Parlamento Europeo **son mujeres**

Esto se resolverá mediante acciones concretas como:

- ▶ mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de decisión, por ejemplo, **en los consejos de administración y en la política**
 - adoptando objetivos a escala de la UE en materia de equilibrio de género en los consejos de administración
 - fomentando la participación de las mujeres como votantes y candidatas en las elecciones al Parlamento Europeo de 2024
- ▶ fomentar una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los sectores laborales con vistas a una mayor **diversidad en el trabajo**
 - promoviendo la Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad en todos los sectores
 - abordando la brecha digital de género en el Plan de Acción de Educación Digital actualizado

LA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO TAMBIÉN IMPLICA...

... **la integración de la perspectiva de género** = una perspectiva de género en todos los ámbitos políticos, a todos los niveles y en todas las fases de la formulación de políticas. **Por ejemplo:**

- Las necesidades, los retos y las oportunidades específicas en los distintos sectores, como el transporte, la energía y la agricultura, se abordarán en el marco de las acciones de la Comisión relativas a la integración de la perspectiva de género.
- La Comisión abordará la dimensión de género en sus principales iniciativas para responder a retos europeos como el cambio climático y la digitalización.

... **interseccionalidad** = Todas las mujeres son diferentes y pueden sufrir discriminación por varias características personales. Por ejemplo, una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres motivos.

- La intersectorialidad con otros motivos de discriminación se abordará en todas las políticas de la UE.

... **y financiación específica para un futuro de igualdad de género**

- En el próximo presupuesto de la UE (2021-2027) se apoyarán y financiarán proyectos relacionados con la igualdad de género a través de una serie de programas de la UE, desde subvenciones específicas con cargo al programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores a los grandes fondos estructurales, sociales y de cohesión de la UE.



DESIGUALDAD DE GÉNERO





INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES

Y SU EVOLUCIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA

IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO





Quando hablamos de **igualdad** NOS REFERIMOS a algo tan:

- Justo como ser tratados de la misma forma ante la ley.
- Importante como poder participar con las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.
- Imprescindible como no temer por nuestra vida ni por nuestra seguridad o la de las personas que queremos.

En definitiva, la igualdad de género implica, por lo tanto, acabar con las discriminaciones basadas en el sexo, otorgando el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres² . Por lo que podemos

- La igualdad admite diferencias, pero no desigualdades.
- La desigualdad supone discriminación y privilegio; y la diferencia implica diversidad entre cosas de la misma especie, lo cual no implica discriminaciones o privilegios de ningún tipo.
- La igualdad no significa la eliminación de las diferencias sino la ausencia de discriminación por la existencia de esas diferencias

Igualdad. Principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y eleva a todos los seres humanos a la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo³.

Igualdad formal. Afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la normativa.

Igualdad real. Es la realización del principio de igualdad en la vida de las mujeres y de los hombres.



PARA OBSERVAR LA REALIDAD E INTERPRETARLA



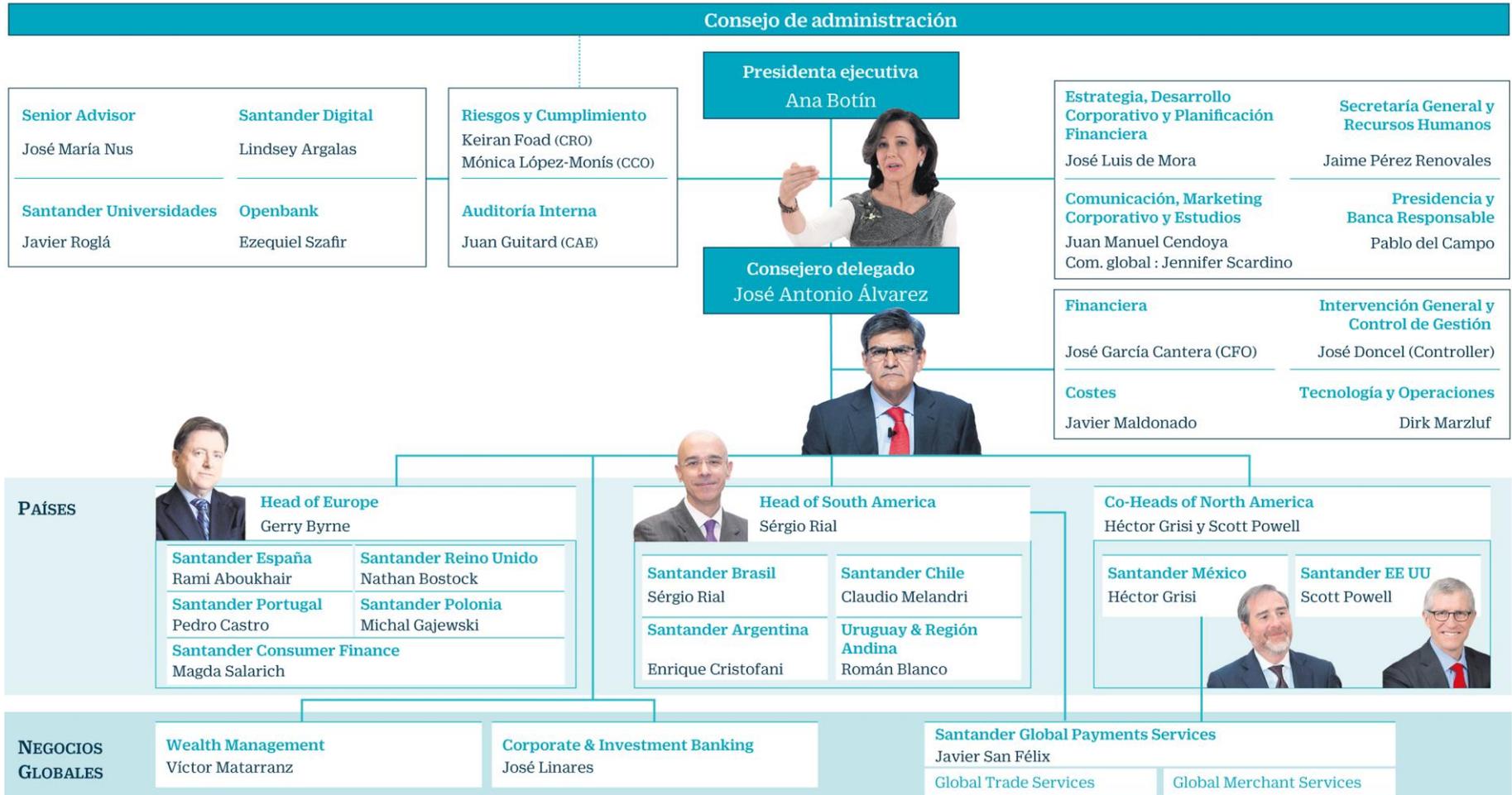








Nueva estructura organizativa de Santander



Fuente: Santander

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Patriarcado

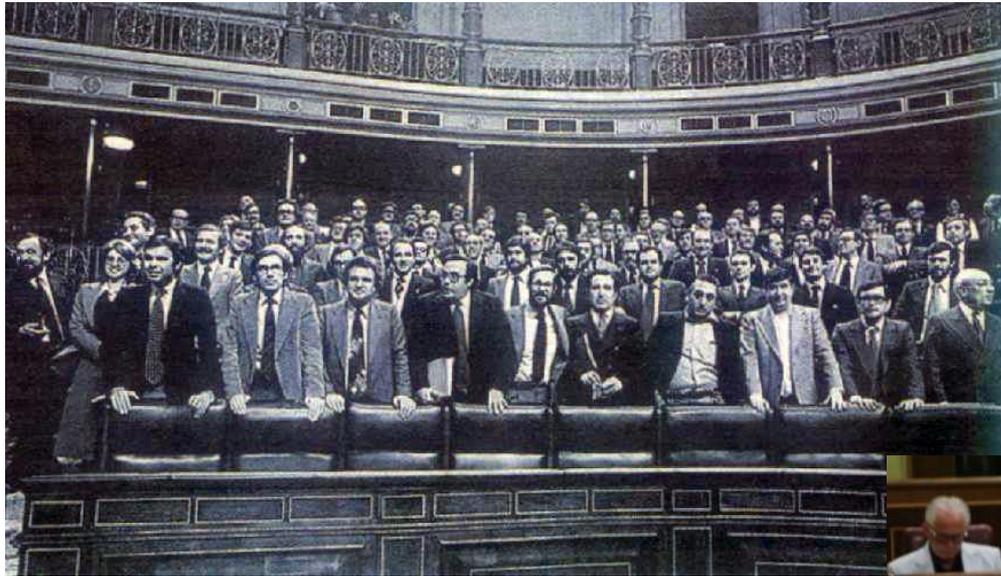
Etimológicamente, patriarcado procede del griego y significa "gobierno de los padres". El adjetivo patriarcal describe una estructura en la que los varones tienen poder sobre las mujeres.

Sociológicamente, se define el patriarcado como "la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños y niñas de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general".

PERSPECTIVA DE GENERO EN EL F.S.E./JUANA LOPEZ. JEFA S. PLANIFICACION I.M.

Hasta nuestros días

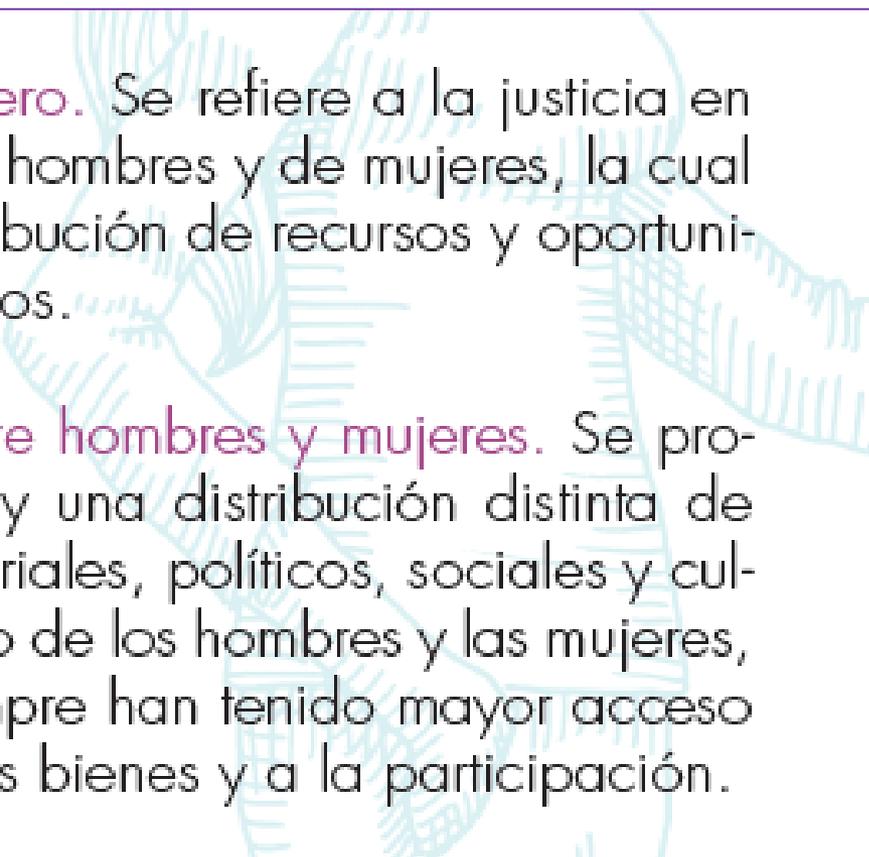






Amelia Valcarcel acuñó el término «**espejismo de la igualdad**» para referirse a la idea, de que la igualdad entre hombres y mujeres **ya es una realidad**. Al aceptar esa supuesta igualdad se llega a la conclusión de que no es necesario impulsar más medidas para mejorar la situación de las mujeres. Incluso se rechazan medidas ya establecidas asegurando que ya no tienen sentido o que incluso son discriminatorias hacia los hombres.

<https://vimeo.com/50974209>



Equidad de género. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y de mujeres, la cual implica la redistribución de recursos y oportunidades entre ambos.

Desigualdad entre hombres y mujeres. Se produce cuando hay una distribución distinta de los recursos materiales, políticos, sociales y culturales. En el caso de los hombres y las mujeres, los hombres siempre han tenido mayor acceso a los recursos, los bienes y a la participación.



Gita Gopinath, economista jefa del FMI



reflejo de esto. Hay otros tipos de desigualdad, como la de género. Una escasa participación de mujeres en el mercado de trabajo también es un problema económico, ya que no contribuyen en la producción o en la demanda. No solo es un problema social.



2. Qué es y cómo se construye la discriminación de las mujeres



¿Qué es la discriminación? I/II

La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Art. 6 Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres



Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

¿Qué es la discriminación? II/II

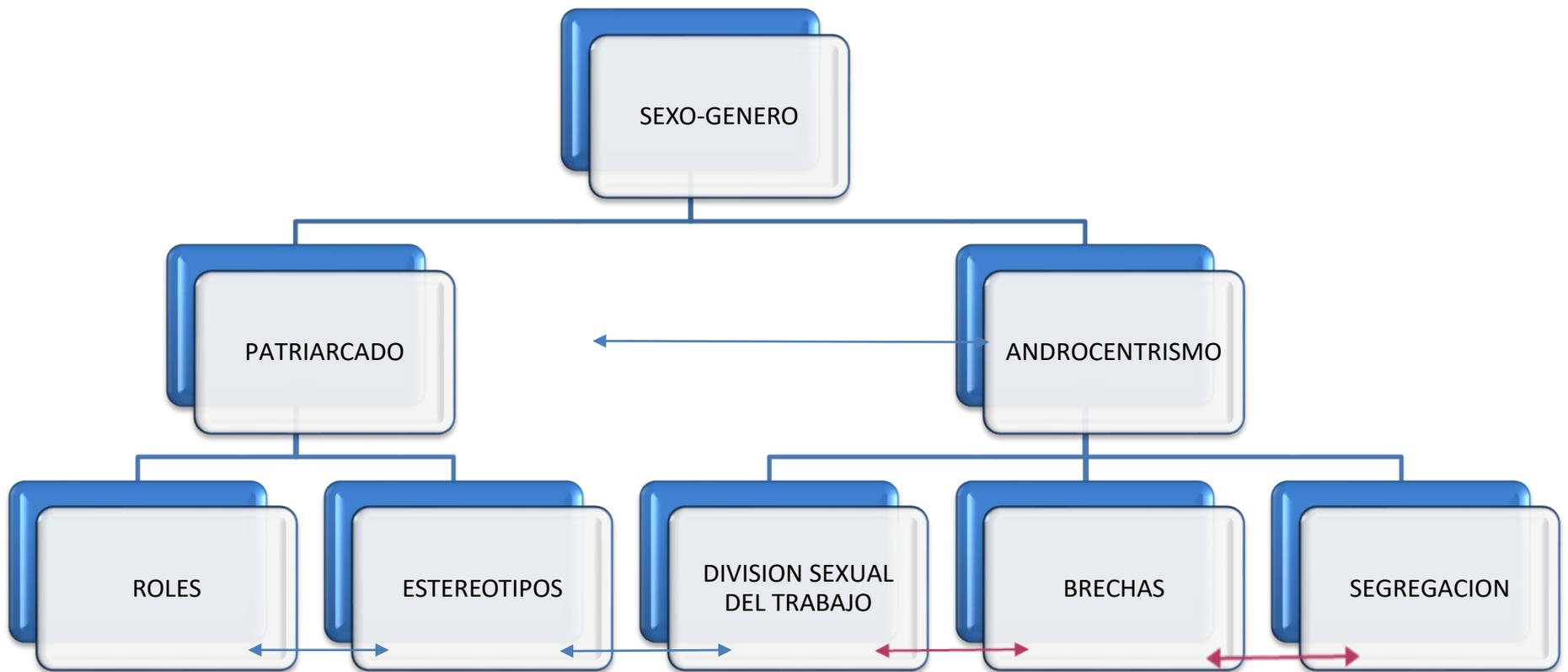
Se considera ***discriminación indirecta*** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

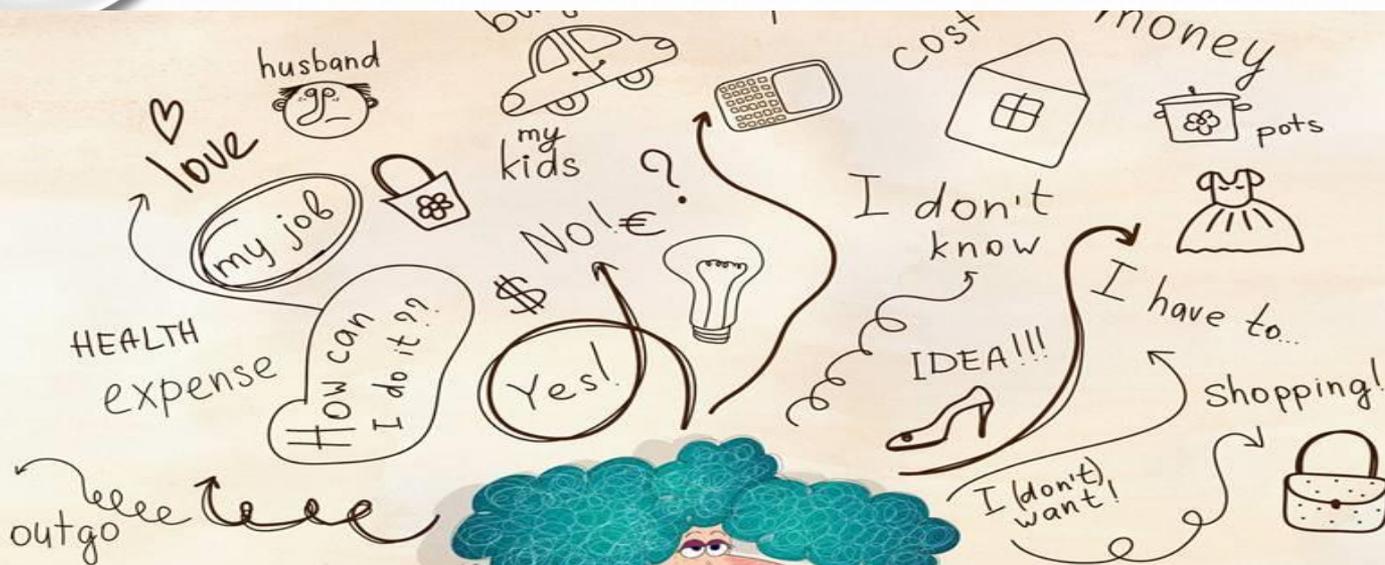
Art. 6 Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

26/09/2022

60







“ Hacer lo que hay que hacer

y dejar de hacer lo que no hay que hacer ”



La gran coalición de Merkel pacta una ley de cuotas para feminizar la dirección de las grandes empresas alemanas

El texto prevé que las empresas presentes en bolsa con consejos de administración compuestos por más de tres personas tengan que tener a una mujer. Además, las empresas en las que el estado alemán es accionista mayoritario deberán tener en su dirección una cuota femenina del 30%

— Temas Los hombres en el poder de Deutsche Bahn se resisten a la paridad en los puestos de responsabilidad de la empresa



Foco | IGUALDAD



La canciller alemana, Angela Merkel, en el Bundestag. EFE/EPA/CLEMENS BILAN

deberán tener en su dirección una cuota del 30% de mujeres.



- QUÉ ENTENDEMOS POR ACCIÓN POSITIVA?



Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres

Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%

Utilizar criterios de paridad en la composición de órganos consultivos y colegiados, órganos de selección y comisiones de valoración

Acción positiva

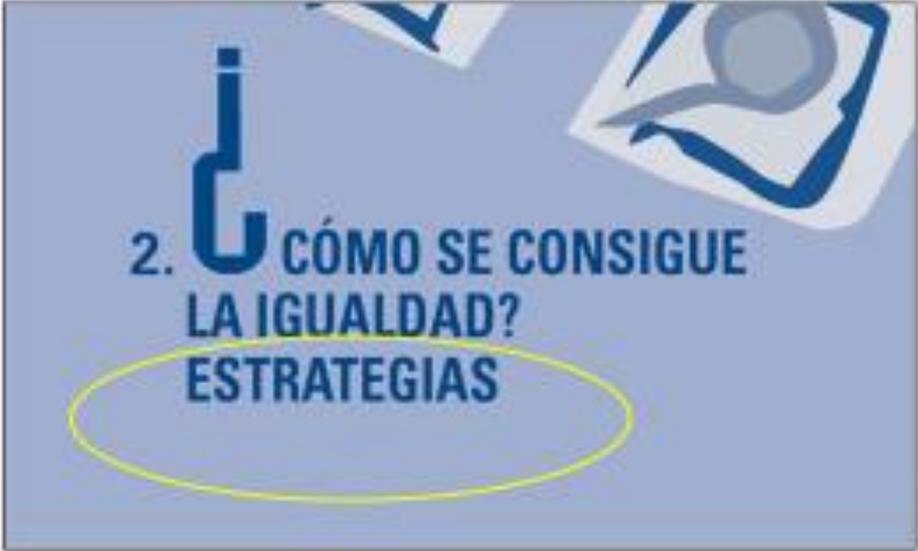
Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

1.1. ¿CÓMO SE GENERAN LAS DESIGUALDADES?



2. ¿CÓMO SE CONSIGUE LA IGUALDAD?
ESTRATEGIAS



¿Qué ocurriría si no se adoptasen medidas para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres?

¿son necesarias LAS
POLITICAS DE
IGUALDAD DE
GÉNERO?



Motivos

APLICACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO: como referencia normativa.



CAPÍTULO II. Principios generales.....

Artículo 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.....

Artículo 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género.....

Artículo 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos

Artículo 8. Transversalidad de género

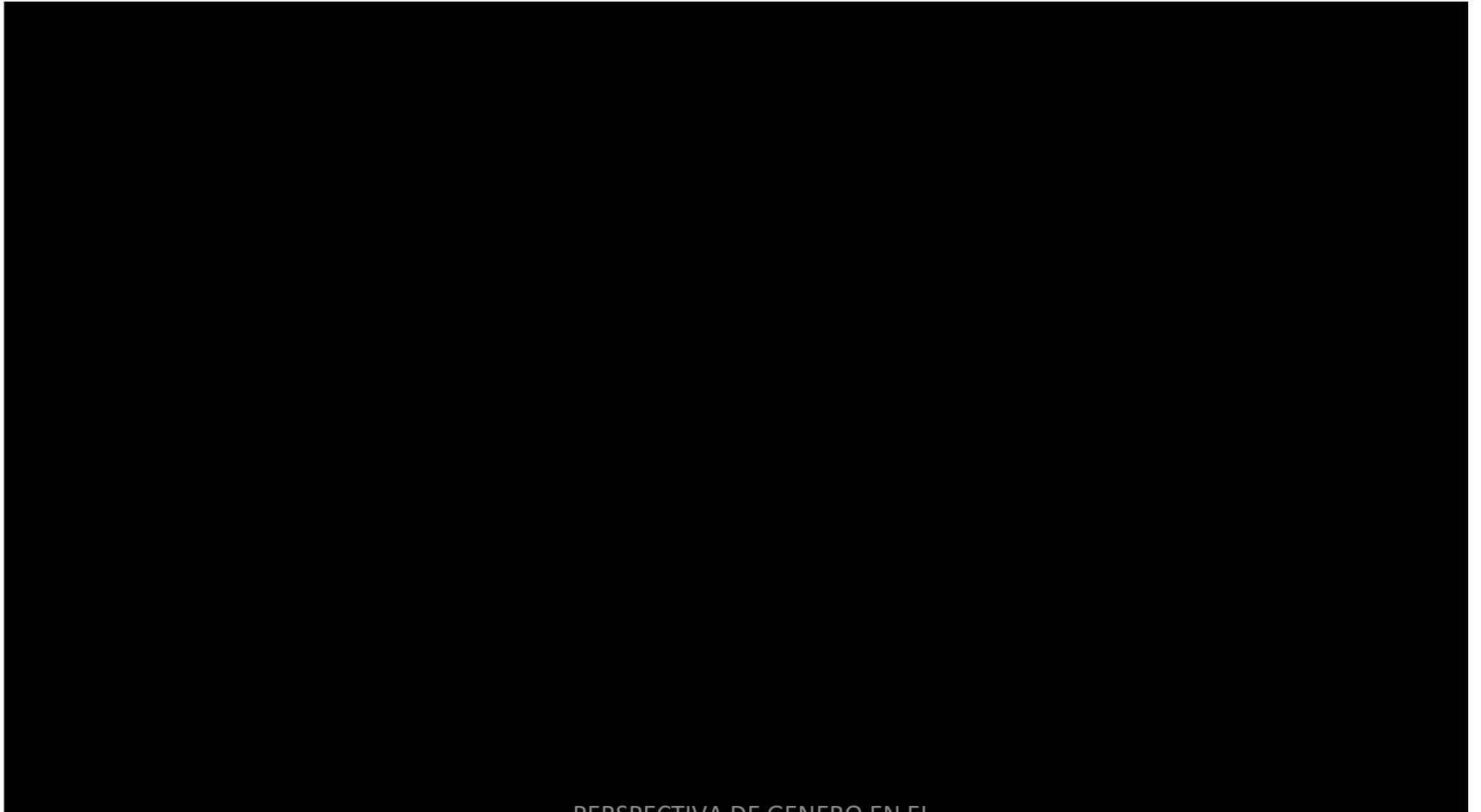
Artículo 9. Presupuesto con perspectiva de género

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres.....

Artículo 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales

Artículo 12. Plan estratégico para la igualdad de oportunidades

Qué significa aplicar la perspectiva de género



En primer lugar, visualizar a
mujeres y hombres



¿Qué quieren?

¿lo mismo?

¿algo diferente?



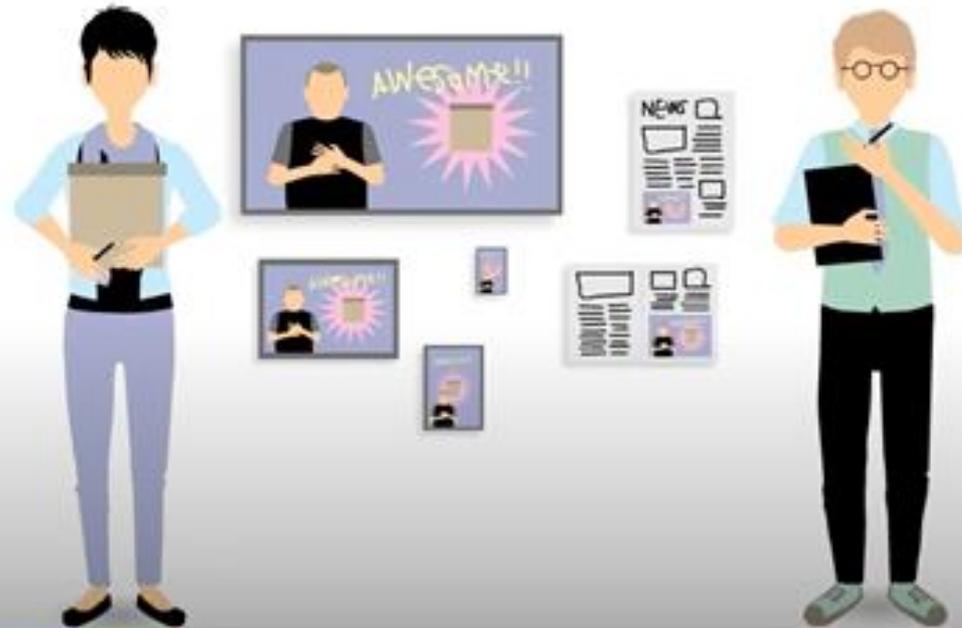
¿Lo tenemos en cuenta cuando diseñamos
nuestros productos o nuestros servicios?





¿Lo tenemos presente?

¿o cuando elegimos los canales para la difusión y comunicación?





¿Para quién diseñamos
nuestros productos?

¿QUÉ SUPONE INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS Y PROGRAMAS?



Existen posiciones, situaciones y puntos de partida diferentes entre mujeres y hombres.



Pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres en el acceso y control de los recursos.



Pueden existir contenidos y acciones que reproduzcan roles tradicionales de género.



Pertinencia de género



¿Cómo se mide la igualdad de género?

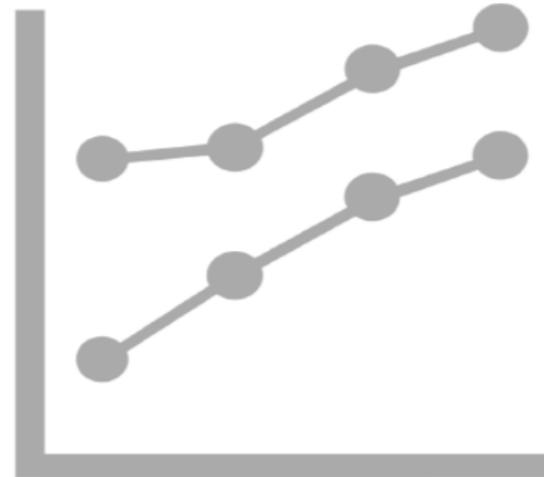
(¿Cómo harías tú para conocer el grado de igualdad/desigualdad en un determinado ámbito social?)

INDICADORES

Definición

Herramienta de análisis que ofrece información en forma de **datos** sobre una parcela de la realidad social.

Permite **describir** los hechos sociales e **interpretarlos**.



LAS BRECHAS DE GÉNERO

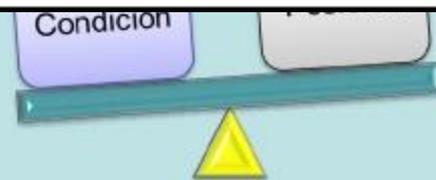
Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres

Así, no sólo se deberá disponer de datos diferenciados por sexo, sino que también habrá que analizar los mismos y detectar posibilidades de mejora de las actuaciones.

Espacios y ámbitos de experiencia

Valoración social de cada género

Representación política



JUSTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES FAVORECEDORAS TEMÁTICAS DEL FSE+

Anexo IV del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021¹

Condición favorecedora temática 4.2 Marco estratégico para la igualdad de género.		
Objetivos específicos de FSE+ vinculados	4.3 [c)] promover una participación equilibrada de género en el mercado de trabajo, unas condiciones de trabajo equitativas y una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la familiar, en particular mediante el acceso a unos servicios asequibles de atención a la infancia y de atención a personas dependientes;	
Criterios de cumplimiento. Existe un marco político estratégico nacional para la igualdad de género, que incluye:	Se cumple (Sí/No)	Normativa/documentos de referencia [Título y enlace]
1. Determinación basada en pruebas de los desafíos para la igualdad de género		
2. Medidas para corregir los desequilibrios de género en el empleo, la remuneración y las pensiones, y para promover el equilibrio entre vida privada y vida laboral de mujeres y hombres, incluida la mejora del acceso a la educación y cuidados de la primera infancia, con objetivos, respetando el papel y la autonomía de los interlocutores sociales;		
3. Disposiciones para el seguimiento, la evaluación y la revisión del marco político estratégico y los métodos de recogida de datos basados en datos desglosados por sexo;		
4. Disposiciones para garantizar que su concepción, aplicación, seguimiento y revisión se llevan a cabo en estrecha cooperación con las partes interesadas pertinentes, entre ellas los organismos para la igualdad, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil.		

PERSPECTIVA DE GENERO EN EL

F.S.E./JUANA LOPEZ. JEFA S.

PLANIFICACION I.M.

Artículo 12: Plan estratégico para la igualdad de oportunidades



**II PLAN ESTRATÉGICO
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE CASTILLA-LA MANCHA**
2019-2024



¿QUÉ ES?

Se recoge en el artículo 12 de la Ley 12/2010 de 18 de noviembre



Es el instrumento del que se valdrán las administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en la referida ley.

¿QUIÉN LO ELABORA?

¿CUÁNDO y DÓNDE SE APLICA?

Los **EJES** que contempla el *PEICLM 2019-2024* son:

Gráfico N° 5. Ejes del *PEICLM 2019-2024*



EJE 2. AUTONOMÍA ECÓNOMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

El **objetivo general** que se persigue con este eje es **conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.**

ÁREAS ESTRATEGICAS:

- E2A1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar
- E2A2. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad
- E2A3. Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- E2A4. Impulso al emprendimiento femenino
- E2A5. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo público

CÓMO APLICAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PROGRAMACIÓN

¿Cuándo y cómo?

Diagnostico de inversión

DIAGNÓSTICO

Un buen diagnóstico con enfoque de género permitirá identificar cuál es el punto de partida diferencial entre mujeres y hombres (brechas de género) con relación al fenómeno o realidad social sobre la que se pretende intervenir.

QUÉ NECESITAMOS

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

INDICADORES DE GÉNERO

ENFOQUES CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

¿QUÉ TIPO DE CRITERIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO SE PUEDEN APLICAR?



EJECUCIÓN

Algunas pautas que garantizarán la igualdad de género en el proceso de ejecución de las operaciones son:

EQUIPOS DE TRABAJO

- Contar con un equipo especializado en igualdad – interno o externo - para asesoramiento continuo en el desarrollo.
- Asegurar que el equipo directamente vinculado a las operaciones esté informado y sea sensible a las diferencias de género.
- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización y en todos los espacios de toma de decisiones.
- Facilitar al equipo técnico todos aquellos materiales que les permitan la integración del enfoque de género en el desempeño de sus tareas.

CONVOCATORIA Y CAPTACIÓN DE PERSONAS DESTINATARIAS

- Utilizar lenguaje inclusivo y no sexista, favoreciendo la identificación de las mujeres con el proyecto y las acciones previstas.
- Usar canales de difusión que garanticen llegar a mujeres y a hombres (espacios públicos, medios de comunicación,...).
- Colaborar con organizaciones del territorio, contando con las organizaciones de mujeres.

EJECUCIÓN (CONTINUACIÓN)

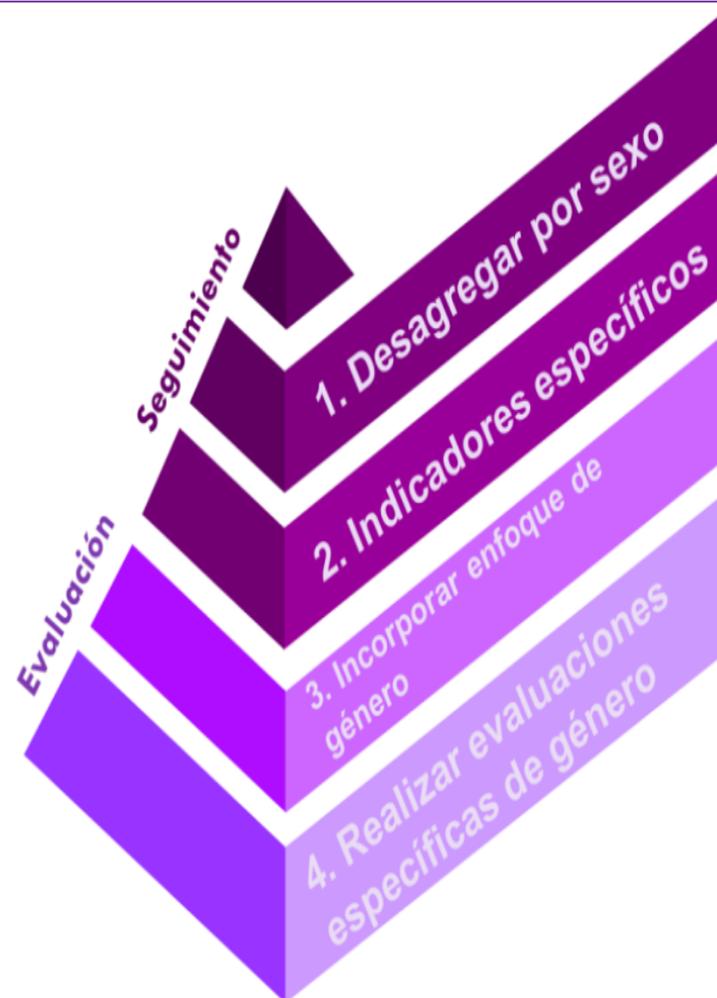
EJECUCIÓN DE ACTUACIONES

- Incorporar medidas específicas que garanticen trabajar con los condicionantes de género existentes. Estas medidas no deberán estar exclusivamente dirigidas a las mujeres.
- Garantizar que las empresas proveedoras contratadas sean respetuosas con la igualdad de género.
- Vigilar el uso no sexista del lenguaje en todos los documentos de trabajo, publicaciones, audiovisuales, etc.
- Adaptar horarios y espacios para el desarrollo de las actividades, a las necesidades de mujeres y hombres.
- Establecer cuotas flexibles de participación por sexo.

COOPERACIÓN Y REDES

- Contar con participación activa de organizaciones implicadas en la realidad sobre la que se desea intervenir.
- Contar con participación en el proyecto –con asignación de recursos y poder en la toma de decisiones– de organismos y asociaciones defensoras de los intereses de las mujeres.
- Intercambiar y cooperar con otras organizaciones que promuevan proyectos similares o tengan buenas prácticas en materia de igualdad de género.

¿CÓMO INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN?



ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

RECOMENDACIONES GENERALES

HACER USO DE UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

⇒ Lenguaje inclusivo y no sexista.
⇒ Imágenes inclusivas y no sexistas: no escenificar los roles tradicionales de género; visibilizar a las mujeres y sus necesidades; presentar equilibrio numérico entre los sexos; tener en cuenta el tamaño de las imágenes de hombres y de mujeres, lugar de la foto, planos...; reflejar la diversidad y heterogeneidad; mujeres como sujetas activas en las imágenes.

UTILIZAR CANALES Y SOPORTES ADECUADOS

⇒ Atender a canales y soportes de comunicación (televisión, radio, prensa escrita,...) con audiencia también “femenina” (suplementos de fin de semana, anuncios en horarios adecuados, programas de radio que escuchen mujeres y hombres, etc.).

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

ELABORAR ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

⇒ Incorporar objetivos específicos orientados a la incorporación del enfoque de género.

ESTABLECIMIENTO DE UN SITIO O UN PORTAL DE INTERNET

⇒ Hacer uso de una comunicación inclusiva.
⇒ Incluir una sección específica relativa a la igualdad de género en los Fondos EIE.
⇒ Enlazar a la “Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

INFORMAR A LOS BENEFICIARIOS POTENCIALES SOBRE OPORTUNIDADES DE FINANCIACIÓN

⇒ Incorporar objetivos específicos orientados a la incorporación del enfoque de género.

DAR A CONOCER A LA CIUDADANÍA LOS LOGROS EN MATERIA DE POLÍTICA DE COHESIÓN

⇒ Informar a la ciudadanía sobre la contribución del programa a los objetivos de igualdad de género.
⇒ Visibilizar iniciativas y buenas prácticas en materia de igualdad de género.



JUANA M. LOPEZ GARCIA-CANO
JEFA DEL SERVICIO DE PLANIFICACIÓN Y
EVALUACIÓN DEL IM CLM

JLOPEZ@JCCM.ES