



# ***La Igualdad de Género: Acciones Prioritarias de la UE***

***\* \* \****

## ***Recomendaciones***

***Manuel Gavira Montiel***

**I Conferencia Andaluza de Economía  
y Presupuestos en clave de Género**

**Sevilla, 30 de Noviembre 2006**



- La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la UE desde su nacimiento, un valor común y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de la UE de crecimiento, creación de empleo y cohesión social.



- El marco jurídico comunitario garantiza que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley.
- Artículo 13, Tratado de Amsterdam:

*(...) El Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*



- **La contribución de los Fondos Estructurales** mediante la aplicación de acciones específicas ha sido un factor determinante para que muchas mujeres hayan conseguido llegar a niveles de educación más altos e incorporarse al mercado laboral.
- **Los Fondos estructurales** constituyen un catalizador importante para las políticas comunitarias, nacionales, regionales y locales en materia de igualdad de oportunidades.



- **1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres**
  - Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa
  - Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres
  - Mujeres empresarias
  - La igualdad de género en la protección social y la lucha contra la pobreza
  - Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario
  - Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas



- **2. Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar**
  - **Acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres**
  - **Aumentar los servicios de asistencia**
  - **Mejores políticas de conciliación tanto para mujeres como para hombres**



- **3. Promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones**
  - **Participación de las mujeres en la política**
  - **Participación de las mujeres en la toma de decisiones**
  - **Presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología**



- **4. Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos**
  - **Erradicar la violencia de género**
  - **Eliminar la trata de seres humanos**



- **5. Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad**
  - **Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura**
  - **Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral**
  - **Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de difusión**



- **6. Promover la igualdad de género fuera de la UE**
  - **Aplicar la legislación de la UE en los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales**
  - **Promover la igualdad de género en la Política Europea de Vecindad (PEV), la política exterior y la de desarrollo**



***Conclusiones y recomendaciones  
de cara al próximo proceso de  
programación de los Fondos  
Estructurales 2007-2013***

***(resultados de las evaluaciones)***



- En términos de igualdad, la discriminación laboral se ha reducido apreciablemente; pero, en el caso de las mujeres subsisten dosis no desdeñables de la misma.
- Conveniencia de extender los cauces legales, sociales y laborales desarrollados durante estos años atrás, pero acompañándolos de estímulos a los agentes de la negociación colectiva para incluir frenos a la discriminación en términos de puestos de trabajo, salarios o promoción profesional.
- Este objetivo ha de ser integrado en todas las acciones cofinanciadas por el FSE.



- Es importante fomentar entre los agentes sociales la inclusión en los convenios colectivos de puntos concretos que pueden actuar como alternativas a otros contenidos de la negociación (salarios, horarios, etc.).
  - Especialmente en lo relativo a la temporalidad femenina o a la escasa representación de ésta en determinadas ocupaciones.
- ✂️➔ *Promover, a través de incentivos a los agentes, un enriquecimiento del contenido “femenino” de la negociación, aún a costa de otros contenidos generales.*



- Es necesario incrementar la especialización de las acciones destinadas a mujeres relacionadas con el FSE, tanto en términos de formación como de empleo.
- Debería aumentarse notablemente en el próximo período de programación el nivel de profesionalización de algunas de las entidades gestoras de fondos dedicadas al desarrollo de este tipo de acciones, aunque suponga una reasignación de recursos entre las mismas.



- En el segmento de la inmigración, las acciones formativas o de empleo aparecen aún bastante reducidas en el caso femenino.
- Necesidad de afianzar estas acciones entre las mujeres, al ser uno de los subcolectivos de inmigrantes más vulnerable por su menor preparación cultural y profesional.



- Reforzar los itinerarios integrales de inserción entre las mujeres, incidiendo de manera notable en diseños específicos y personalizados para ellas.
- Sólo así pueden reducirse, en el seno de los colectivos en riesgo de exclusión laboral, la situación aún más desventajosa de las mujeres respecto a los hombres.



- Seguir esforzándose en el objetivo de asegurar el total cumplimiento de la legislación europea anti-discriminación, a través fundamentalmente del desarrollo de un esquema de relaciones laborales más igualitario.
- Establecer incentivos a la concienciación dentro de las relaciones laborales, al aumento de la representación de la mujer en las mismas y al reconocimiento profesional en el lugar de trabajo.
- La extensión de acciones formativas o de divulgación, acompañadas de subvenciones adicionales respecto al gasto en formación, por ejemplo, actuaría como elemento de dinamización entre empresas y trabajadores.



- En el caso de la formación continua, la participación de la mujer ha de ser objeto de especial atención, rompiendo la inercia, aunque decreciente, de años pasados.
- Aprovechar, en sucesivas programaciones, el establecimiento, por parte de los gestores de Medidas cofinanciadas por el FSE, de requisitos de participación en forma de cuotas representativas entre los trabajadores seleccionados para las acciones.



- En el campo de la formación profesional ordinaria existe un elevado margen de maniobra en varias regiones Objetivo 1 así como entre áreas geográficas internas a las mismas, de cara a incrementar la asistencia de las mujeres a módulos o especialidades para los que la presencia masculina es tradicionalmente preponderante.
- Sería una fórmula, además para reducir los déficit de mano de obra presentes en abundantes comarcas en el medio semiurbano o rural.



- Dado que la distribución asimétrica de responsabilidades y cargas familiares efectivas entre hombre y mujer supone un freno clave para la igualdad laboral de esta última, han de continuar los esfuerzos económicos, entre todas las actuaciones cofinanciadas, destinados a proporcionar servicios de atención a la familia, tanto por lo que se refiere a guarderías como a centros para personas dependientes.
- Los esfuerzos por mejorar la integración de la igualdad de oportunidades deben provenir de todos los **Fondos Estructurales**.



- En el terreno de las cooperativas y otras fórmulas de empresa social podrían establecerse actuaciones específicas e integrales destinadas monográficamente a mujeres.
- Sobre todo en actividades económicas o en áreas geográficas donde la propensión al desarrollo de tales empresas viene constatándose de forma más clara.



- Profundizar en el desarrollo de indicadores desagregados por sexo para la mayor parte de las actuaciones estructurales, que permita mejorar el seguimiento de los efectos de las distintas Medidas cofinanciadas sobre las mujeres en la esfera económica y social.



- Dar continuidad al Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades como unidad encargada de velar por la integración de este principio horizontal en todas las actuaciones comunitarias, con independencia del instrumento financiera que las cofinancia.
- Continuar las labores de sensibilización y de cooperación con las partes implicadas en la gestión continúa, así como los intercambios de buenas prácticas (*un buen ejemplo sería la elaboración de un “Catálogo de Buenas Prácticas en materia de igualdad de oportunidades”, que visualice la aportación de los Fondos Estructurales a este principio horizontal*).



- Finalmente, el convencimiento por parte de la Comisión de la necesidad de la aplicación eficaz del principio de no discriminación en el conjunto de la Unión exige implicar a todos los interesados, tanto a nivel nacional, como regional y local.
- Por tal motivo, considera que el marco que ofrece los Fondos Estructurales puede ser un ámbito adecuado para consensuar las estrategias a seguir en este terreno.



***Muchas Gracias***