

**Boletín Trimestral****RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS****SUMARIO****# ACTUALIDAD EN LA RED**

- Reunión del Grupo de Trabajo Permanente

**# FONDOS EUROPEOS**

- El Parlamento Europeo da luz verde a la conciliación

- Actualización de las directrices del Parlamento Europeo sobre lenguaje neutral desde el punto de vista del género

- Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.

**# NOTICIAS DESTACADAS****# CONOCIENDO A LA RED Y A LAS PERSONAS**

Entrevista: Luis Simó Moreno, Subdirector General de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**# PUBLICACIONES DE INTERÉS****ACTUALIDAD EN LA RED: Reunión del Grupo de Trabajo Permanente**

Con motivo de la 2ª Reunión Técnica de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios el día 25 de octubre en Madrid, el pasado 9 de octubre se reunió el Grupo de Trabajo Permanente para preparar y coordinar la organización del mencionado evento.

En la reunión estuvieron presentes representantes de la Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer, la Secretaría General de Programación y Evaluación de la Dirección General de Fondos Europeos, el Grupo Estratégico de Igualdad y Comunicación de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), la Secretaría General de Programación y Coordinación de la Dirección de Desarrollo Rural y Política Forestal y la Red de Autoridades Ambientales.



(Continúa en pág. 2)

**SISTEMA DE CONSULTAS ON-LINE**

Plantéanos tus dudas y consultas en relación a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en proyectos cofinanciados por los Fondos Europeos al siguiente correo de la Red:

[redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es](mailto:redigualdadfondos-inmujer@inmujer.es)

Nos comprometemos a dar respuesta en el plazo más breve posible

**Próximo evento**

**Reunión Técnica en Octubre de 2018**

## ACTUALIDAD EN LA RED: Reunión del Grupo de Trabajo Permanente

### (Viene de portada)

Tras la bienvenida realizada por Luis Simó Moreno, Subdirector General de Programas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, las personas asistentes a la reunión debatieron sobre el borrador del Orden del día de la 2ª Reunión Técnica, documento que se facilitó previamente para preparar la sesión.

La 2ª Reunión Técnica se plantea inicialmente como una jornada de un día de duración cuyo objetivo se centra en la visibilización de la vinculación existente entre los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE) y los Organismos de Igualdad, su influencia transversal en la gestión de los Fondos EIE y las sinergias entre éstos y las Estrategias o Planes Estratégicos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

Se acordó que el evento se estructuraría en base a distintas mesas: la primera de ellas estaría compuesta por cada uno de los fondos. La segunda mesa estaría orientada sobre la gestión de los fondos por parte de los Organismos de Igualdad y la tercera, estaría formada por Organismos de Igualdad que no gestionan fondos, pero sí realizan una labor de coordinación.

Para la creación de la cuarta mesa dedicada a los Organismos beneficiarios de los fondos, se solicitó a las personas pertenecientes al Grupo de Trabajo Permanente que representan los diferentes fondos, su valoración sobre los Organismos propuestos en el orden del día, además de la incorporación de Organismos beneficiarios alternativos en caso de considerarse más adecuados.

Cada una de las personas representantes de los fondos indicaron los posibles temas a tratar en su participación en la primera de las mesas.

Tras el debate sobre el Orden del Día propuesto para la 2ª Reunión Técnica de la Red, se inició el segundo tema a abordar por el Grupo de Trabajo Permanente, relacionado con los nuevos Reglamentos del funcionamiento de los Fondos durante el periodo 2021-2027, y el papel que ha de tener la Red en ello.

En este sentido se informó a las personas asistentes de la consulta realizada por el FSE al Instituto de la Mujer, para que hiciese una revisión del tratamiento dado al principio horizontal de la igualdad entre mujeres y hombres en los borradores de los Reglamentos del próximo periodo de programación y se realizasen aportaciones y sugerencias, revisión que se llevó a cabo, remitiéndose el correspondiente documento a FSE y a FEDER.

A continuación, se inició un debate sobre el papel que debería adoptar la Red en el proceso, y finalmente se propuso la posibilidad de crear un nuevo grupo de trabajo en el marco de la Red, donde se pudiese debatir acerca de los nuevos Reglamentos y realizar propuesta de las modificaciones que se consideren oportunas para garantizar la incorporación del enfoque de género en el nuevo periodo de programación.

Finalmente se inició el último punto del Orden del Día, centrado en la Coordinación con las Redes. En relación a la colaboración de la Red de Políticas de Igualdad con otras redes, se informa que asistirá al próximo encuentro de la Red de Autoridades Ambientales y que se ha producido una reunión con la Red I+D+i en la que se está planteando la puesta en marcha, junto a la Unidad de Mujeres y Ciencia, de una jornada orientada a sensibilizar e identificar en este marco de I+D+i dónde es posible incorporar el enfoque de género.

Por último, en relación a la colaboración entre redes se plantea el reto de identificar objetos sobre los que trabajar y metodologías efectivas de trabajo en red. #

## El Parlamento Europeo da luz verde a la conciliación

La Comisión Parlamentaria de Empleo aprobó el pasado 11 de julio nuevas normas para impulsar la conciliación entre la vida laboral y familiar de los países miembros de la Unión Europea. Las medidas propuestas por el Comité de Empleo y Asuntos Sociales, pretenden solventar la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el mercado laboral como consecuencia del reparto desigual de las responsabilidades familiares, que lejos de compartirse de forma equitativa entre madres y padres, siguen siendo asumidas principalmente por las mujeres europeas.

(Continúa en la página 3)

## El Parlamento Europeo da luz verde a la conciliación



(Viene de página 2)

El objetivo de la normativa es aumentar la representación y las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y conseguir que los padres asuman su responsabilidad como

cuidadores, promoviendo la no discriminación y fomentando la igualdad de género y de oportunidades.

La propia Unión Europea ha puesto sobre la mesa, a través de diferentes informes y comunicaciones, destacando el [“2018 Report on equality between women and men in the EU”](#), el insuficiente progreso en el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre madres y padres y la permanente brecha salarial existente en la Unión Europea. Al continuar siendo las mujeres las principales encargadas del trabajo de cuidado, sus condiciones laborales se ven afectadas por una mayor vulnerabilidad, siendo sus oportunidades de promoción laboral inferiores a las de la población masculina. Los estudios ponen en evidencia que la tenencia de descendencia en una sociedad donde aún no se ha alcanzado la corresponsabilidad real, tiene consecuencias perjudiciales para las mujeres, que en numerosas ocasiones se ven obligadas a trabajar a tiempo parcial o hacer uso de excedencias para poder compatibilizar su trabajo remunerado con el infravalorado e invisibilizado trabajo de cuidados. Este desequilibrio de responsabilidades se hace evidente en la brecha salarial existente en la Unión Europea (situada en el 16,2% en el año 2016 según Eurostat), la brecha de las pensiones y las dificultades de la población femenina para ocupar puestos directivos.

En los últimos años la Comisión ha manifestado en varias ocasiones la necesidad de eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, involucrar a los padres en las responsabilidades del hogar y la familia, e impulsar políticas que fomentaran la conciliación del trabajo remunerado y la vida familiar.

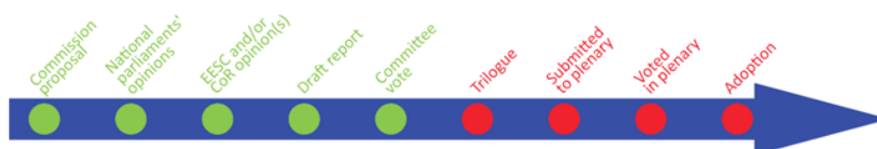
El 26 de abril del pasado año, la Comisión presentó una propuesta inicial como parte del Pilar Europeo de los Derechos

Sociales, basándose en un estudio detallado de 2017 sobre los costos y beneficios de las posibles medidas de la UE para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. La combinación de medidas permite un margen para las decisiones nacionales, al tiempo que logra los objetivos de aumentar la participación femenina y la igualdad de género. También se presentaron medidas para abordar las deficiencias en los Estados miembros en torno a la mejora de la recopilación de datos; seguimiento en el contexto del semestre europeo; fomentar el intercambio de buenas prácticas; y financiación.

En este contexto, surgen las nuevas medidas propuestas por la Comisión de Empleo y Asuntos sociales cuyo paquete integral de medidas pretende conseguir la modificación de los roles de género tradicionales. De las medidas propuestas destacan las siguientes:

- ◆ Derecho al **permiso de paternidad** remunerado de al menos 10 días hábiles para los padres o las personas que ejerzan el papel de cuidado de la criatura.
- ◆ Derecho individual e intransferible de 4 meses de **baja parental** remunerada hasta que la criatura cumpla los 10 años de edad.
- ◆ **Baja de cuidados** remunerada de al menos 5 días al año para quienes cuidan a parientes con enfermedades graves o en condiciones de dependencia.
- ◆ **Ingresos mínimos:** mínimo del 78% del salario bruto a la persona progenitora que se acoja a las modalidades de baja de 4 meses hasta los 10 años y a las personas trabajadoras que deban cuidar de familiares con enfermedades graves o dependientes; mínimo del 80% durante los diez primeros días de permiso de paternidad para el padre. Esta medida pretende fomentar que sea la persona de la familia con mayor salario quien disfrute del permiso, generalmente el hombre.
- ◆ **Horarios de trabajo flexibles**, como por ejemplo, la posibilidad de trabajar desde casa.

Tras ser aprobada la nueva normativa por la Comisión de Empleo con 34 votos a favor, 14 en contra y 4 abstenciones, durante la sesión plenaria del 12 de septiembre, el Parlamento Europeo confirmó el mandato para las negociaciones adoptado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (EMPL), y ya han comenzado las negociaciones tripartitas entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. #



## Actualización de las directrices del Parlamento Europeo sobre lenguaje neutral desde el punto de vista del género



Diez años después de la primera publicación de Directrices para el uso de un lenguaje neutral de género, el Parlamento Europeo ha vuelto a resaltar la importancia de integrar la igualdad de género en todos los ámbitos, incluidos el de la comunicación y el lenguaje, actualizando estas Directrices a los cambios y avances socioculturales que se han producido desde entonces.

Como poseedor y creador de subjetividades, el lenguaje condiciona y está condicionado por la sociedad y los valores que la conforman. A través del lenguaje, pensamos, interpretamos y nos comunicamos, pero también creamos percepciones, actitudes y comportamientos en las personas receptoras.

El lenguaje y la forma en que nos comunicamos, lejos de ser un elemento estable, es una construcción continua y en permanente movimiento, que se conforma, modifica y actualiza cultural y socialmente adaptándose a los diferentes contextos. En un contexto sociocultural europeo como el actual, en el que el principio de igualdad de género se ha constituido como una obligación a promover y respetar por parte de los Estados, el lenguaje también se ha visto afectado y modificado para ser transformado hacia un lenguaje alejado de la discriminación y la invisibilización de las mujeres, que refleje un trato igualitario entre mujeres y hombres: el lenguaje no sexista.

En el marco de la Unión Europea, que ha llevado a cabo un exhaustivo diagnóstico de la cultura patriarcal y las desigualdades de género que permanecen en nuestras sociedades, se reconoce la necesidad de adaptar el lenguaje patriarcal heredado a un lenguaje no sexista ausente de relaciones jerárquicas de poder entre mujeres y hombres. A través del uso de masculinos genéricos, la forma de nombrar profesiones y cargos o los tratamientos haciendo referencia al estado civil, se está reproduciendo una cultura sexista y machista que coloca a los varones en una posición superior a la de las mujeres. Aquello que no se nombra, o se nombra mal, no existe; y por ello se hace necesario nombrar a las mujeres y nombrarlas en las mismas condiciones que se nombra a los hombres. Con ello no sólo se está llevando a cabo una estrategia lógica propia de una institución que lucha por la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, también se visibiliza el papel y el poder de las mujeres, que hasta ahora han sido invisibilizadas y menospreciadas, también, a través del lenguaje.

El Parlamento Europeo, como institución que respeta el principio

de igualdad de género, es consciente de la importancia de usar un lenguaje libre de sexismo y discriminación, inclusivo y representativo del total de la ciudadanía. Para lograrlo e impulsar a los países miembros a aplicar el enfoque de género en el lenguaje, creó en 2008 una serie de Directrices para orientar su uso en publicaciones y comunicaciones parlamentarias. Diez años después, se han incorporado nuevas Directrices lingüísticas generales y adaptadas a los diferentes idiomas oficiales de los países miembros de la Unión Europea con el objetivo de reflejar los últimos avances y desarrollos lingüísticos y culturales.

En la publicación se describe el lenguaje de género neutral como un término genérico que responde al uso de lenguaje no sexista, inclusivo y justo en relación al género cuyo propósito es evitar aquellas palabras que pueden interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que un sexo social es la norma. Como consecuencia, el uso del lenguaje no sexista ayudaría a reducir estereotipos de género, promover el cambio social y contribuir a lograr la igualdad de género.

Según el texto, con estas directrices no se pretende limitar a las personas que participan en el Parlamento Europeo a seguir un conjunto obligatorio de reglas, sino incitar a los servicios administrativos a prestar la debida atención al enfoque de género en el idioma cada vez que escriben, traducen o interpretan.

Las directrices se clasifican entre tres tipos de idiomas con estrategias específicas para lograr la neutralidad de género:

- Idiomas con género en su gramática (como el alemán, el romance y el eslavo), donde cada sustantivo tiene un género gramatical y el género de los pronombres personales generalmente coincide con el sustantivo de referencia.
- Idiomas con género neutro (como el danés, inglés y sueco), donde los sustantivos personales son en su mayoría neutros al género y existen pronombres personales específicos para cada género.
- Idiomas sin género (como el estonio, el finlandés y el húngaro), donde no hay género gramatical y ni pronominal.

Las directrices comunes a todos los idiomas pretenden evitar el uso del masculino genérico, nombrar las funciones y profesiones de forma inclusiva y evitar los usos de títulos que hagan referencia al estado civil. Por último se incluye una guía específica para el idioma inglés como principal idioma usado en el Parlamento Europeo y usos alternativos neutros al género para nombrar profesiones, ocupaciones y funciones en inglés. #

## Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.



La reciente Recomendación 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre

normas relativas a los organismos para la igualdad, actualiza el conjunto de medidas que deben adoptar los Estados miembros para garantizar la independencia y eficacia de los organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato, conocidos como organismos para la igualdad.

Como es habitual, la Comisión Europea toma en cuenta, en esta Recomendación, las distintas Directivas europeas que regulan el ámbito de la promoción de la igualdad, en especial las que se refieren al nombramiento y designación de organismos para la igualdad en cada uno de los Estados miembros (Directivas 2000/43/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE).

La recomendación reconoce, de igual modo, que la mayoría de Estados miembros, además de sus obligaciones resultantes de las Directivas para establecer organismos para la igualdad, han ampliado el mandato de sus organismos para la igualdad para abarcar la discriminación, además de aquellas motivadas por el género, por otros motivos como el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos del empleo y la ocupación, el acceso a bienes y servicios y su suministro, la educación, la protección social y los beneficios sociales, entre otros.

No obstante, se señala, pese a haberse traspuesto éstas y otras directivas en materia de igualdad en todos los Estados miembros, la naturaleza de dichas Directivas contempla un amplio margen de discreción en lo relativo a la estructura y el funcionamiento de los organismos para la igualdad. Ello genera importantes diferencias entre los distintos organismos para la igualdad establecidos en los Estados miembros en lo que respecta a su mandato, competencias, estructuras, recursos y funcionamiento operativo. En este marco, la Recomendación 2018/951 de la Comisión pretende garantizar el buen funcionamiento de los organismos para la igualdad de manera equivalente en todo el territorio de la Unión Europea, minimizándose así la brecha normativa entre los organismos para la igualdad de la misma.

La finalidad de la Recomendación es establecer una batería de medidas que los Estados miembros puedan aplicar para mejo-

rar la independencia y la eficacia de los organismos para la igualdad, especialmente en lo que respecta a su capacidad de garantizar que las personas y grupos que sufren discriminación puedan disfrutar plenamente de sus derechos.

En primer lugar, la recomendación insta a los Estados miembros a examinar la posibilidad de ampliar el mandato de los organismos para la igualdad a otras razones de discriminación, en el sentido apuntado previamente. Se reclama, además, una atención y distribución de los recursos de dichos organismos que sea proporcional al impacto del motivo de discriminación correspondiente.

Más adelante, la Recomendación detalla una serie de funciones designadas sobre los organismos para la igualdad, las cuáles son, la necesidad de que presten una asistencia independiente a las víctimas, lleven a cabo estudios independientes con regularidad, publiquen informes independientes y orienten su funcionamiento al fomento de la igualdad. Con este propósito, los Estados miembros deben permitir a los organismos para la igualdad que participen en el debate público, ofreciendo información y asesoramiento a organismos e individuos, o dando a conocer al público, tanto la existencia de los organismos en general, como el contenido de las normas contra la discriminación existentes y cómo obtener una reparación.

Respecto a la eficacia y la independencia, ésta última habrá de ser garantizada mediante la garantía de que el personal de los organismos para la igualdad no participe en acciones incompatibles con sus funciones y no se involucre en ninguna actividad, retribuida o no, que entre en conflicto con el ejercicio de dichas funciones. En el sentido económico, se apunta a la necesidad de que los estados miembros doten a los organismos para la igualdad de la financiación necesaria para desempeñar sus funciones y ejercer sus competencias con eficacia.

Finalmente, la Directiva contempla la necesidad de que los organismos para la igualdad se conviertan en lugar prioritario para la presentación de denuncias ante situaciones de discriminación, y de que el procedimiento resulte accesible, sencillo y gratuito para la ciudadanía. La existencia de múltiples organismos para la igualdad dentro del territorio de un Estado miembro no será óbice para el cumplimiento de lo expuesto con anterioridad, siendo necesaria la coordinación y cooperación eficaz entre los distintos organismos que existieran..#

## NOTICIAS DESTACADAS



### # Primer número de la Revisión de la Ley de Igualdad Europea 2018 “Igualdad de género, lucha contra la discriminación”

La primera edición anual de la Revisión de la Ley Europea de Igualdad ofrece una visión general de la jurisprudencia más reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el período comprendido entre el 30 de junio de 2017 y el 1 de enero de 2018.

En la publicación se incluyen cuatro artículos en profundidad en los que se analizan los requisitos lingüísticos que constituyen una discriminación directa o indirecta por motivos de origen étnico, el papel que desempeñan los organismos de igualdad en la aplicación de las normas de igualdad racial de la UE, las posibles consecuencias que tendría el Brexit para el futuro de la ley de igualdad en el Reino Unido y la UE; y la discriminación por embarazo, maternidad y licencia parental.

[Saber más](#)

### # La Comisión Europea elige las políticas de igualdad vascas como ejemplo de buena práctica

Las políticas de igualdad de Euskadi han sido elegidas por la Comisión Europea como ejemplo de buena práctica exportable a otros países. La delegación del Gobierno de Túnez realizó un viaje de estudio a Euskadi para conocer ejemplos de la incorporación de la igualdad en las políticas públicas, siendo una de sus visitas un encuentro con representantes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, primera diputación en aprobar una norma foral para la igualdad, para compartir su experiencia en políticas de igualdad, especialmente en presupuestos con enfoque de género.

[Saber más](#)



### # El IMIO continuará impulsando programas dirigidos a la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión



En el mes de septiembre, desde el IMIO se ha presentado el proyecto “Empléate desde la igualdad”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Este programa nace a partir de la experiencia del programa Clara, desarrollado durante más de veinte años y también cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Empléate por la igualdad pretende dar continuidad y ampliar los objetivos del programa Clara.

El fin del programa es mejorar la empleabilidad de las mujeres del ámbito rural y urbano con dificultades especiales para su inserción socio-laboral. El plazo de presentación de solicitudes por parte de Ayuntamientos interesados en la implementación del programa finaliza el 17 de octubre.

[Saber más](#)

### # Publicada la convocatoria de ayudas del programa Emega para el fomento del emprendimiento femenino en Galicia cofinanciadas por FSE

Publicadas las bases reguladoras de las ayudas del programa Emega para el fomento del emprendimiento femenino en Galicia, cofinanciadas en un porcentaje del 80 %, a través del Programa operativo del Fondo Social Europeo de Galicia 2014- 2020. El programa pretende promover la sostenibilidad, calidad e igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, favorecer la movilidad laboral, y aumentar la contratación de mujeres en sectores económicos con escasa presencia femenina.

[Saber más](#)



## CONOCIENDO LA RED Y A LAS PERSONAS

Entrevista a D. Luis Simó Moreno. Subdirector General de Programas del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades del Ministerio de Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad



La Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en fondos comunitarios es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER, FEMP y FEADER) durante el período de programación 2014-2020.

**Dentro de la Subdirección General de Programas, se gestiona la Secretaría Técnica de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de los Fondos Comunitarios, la cual lleva 9 años funcionando. Tras estos meses en los que ha estado trabajando en la Red, ¿qué destacaría en relación con su labor a lo largo de estos años?**

Aunque llevo poco tiempo como subdirector, concretamente desde principios de septiembre de 2018 y tampoco mucho más tiempo en los temas de la Red, exactamente desde principio de año, me he dado cuenta rápidamente de su importancia y su capacidad de crear sinergias entre los diversos actores implicados. Es en este contexto donde he dedicado muchos de mis esfuerzos laborales de 2018, a que la Red siguiera trabajando como lo ha

hecho durante estos nueve años e incrementado sus acciones de interconexión.

**¿Qué es lo que más destacaría del trabajo realizado por la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el marco de los Fondos Comunitarios a lo largo de sus nueve años de existencia?**

Creo que la creación de, exactamente como su nombre indica, una Red en donde, los organismos de igualdad y los Fondos, tanto a nivel estatal como regional, podemos intercambiar puntos de vista y acciones con respecto a la igualdad de género en todos los programas cofinanciados. Y de ello, la creación de una muy buena batería de documentación y herramientas para poner en marcha la transversalidad de género.

**Desde la visión de la Secretaría Técnica de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Comunitarios, ¿cuáles son las áreas donde más queda por avanzar en relación con la incorporación del enfoque de género? ¿Cuáles son aquellas donde es preciso realizar más acompañamiento?**

Siempre quedan muchos pasos que dar en este tema. Yo apuntaría que debemos hacer mayor esfuerzo en plasmar en todos los programas que cofinancian los fondos, y en especial en aquellos con características en principio menos sociales, que en la mayoría de los casos siempre existe una implicación en el género; pues al final los fondos se aplican a las personas.

Y también tenemos que realizar más acompañamiento en las sinergias entre las distintas redes transversales de los fondos. Una red de redes sería una estructura muy útil.

**La Red se destaca por una labor de coordinación y colaboración entre los Organismos de igualdad y los Organismos intermedios y gestores de Fondos, ¿qué pasos habría que dar para afianzar más esa coordinación y colaboración de cara a futuro?**

Creo que debería haber encuentros y reuniones bilaterales entre las personas gestoras de los fondos y los Organismos de Igualdad y luego se convirtieran en acciones conjuntas que intercambiáramos en el seno de la Red.

**En estos momentos se están elaborando los Reglamentos que regularán el funcionamiento de los Fondos para el próximo periodo 2021-2027 y se están realizando aportaciones desde las autoridades de gestión de los diferentes países, ¿cuál es el papel de la Red en este proceso?**

Para mí tiene un papel fundamental, puede ser aglutinadora y transmisora de todas las visiones que se pueden tener. La creación de un grupo de trabajo en el seno de la Red que trate de este tema tan crucial es una de las primeras cuestiones que hemos puesto en práctica y esperamos que las aportaciones sean muy enriquecedoras. #

## Otras publicaciones de interés

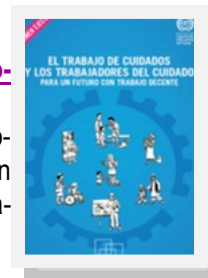


### # Informe Anual ONU Mujeres 2017-2018

El Informe resume el trabajo llevado a cabo por la organización para fomentar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género alrededor del mundo, destacando la unión y el activismo de las mujeres en este periodo para mejorar las condiciones de vida de mujeres y niñas. Se destacan algunas de las iniciativas de la organización durante el año y se ofrecen estados financieros resumidos, una lista de nuevos programas y proyectos, e información de contacto.

### # La OIT advierte sobre una inminente crisis de cuidados e insta a duplicar la inversión en esta economía

El informe "Care work and care jobs for the future of decent work" elaborado por la OIT evidencia las problemáticas del trabajo de cuidados en la actualidad e insta a implementar políticas sostenibles que pongan en valor este trabajo. El informe concluye advirtiendo de la necesidad de duplicar la inversión en educación, salud y trabajo social de aquí a 2030 para cumplir con los ODS.

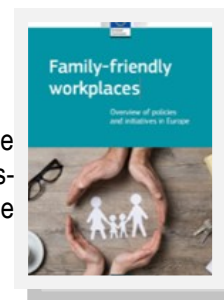


### # Empleo y desarrollo social en Europa. Revisión anual 2018 de la Comisión Europea

La revisión anual de Empleo y Desarrollo Social en Europa publicada por la Comisión, proporciona un análisis económico del empleo y las tendencias sociales actuales en Europa, señalando los desafíos potenciales y las respuestas políticas viables para enfrentarlos.

### # Family-friendly workplaces

El documento proporciona una visión general de las políticas e iniciativas en los países de la UE que apoyan los lugares de trabajo amigables para las familias. Proporciona ejemplos de disposiciones legislativas para iniciativas de trabajo flexible y no legislativas que intentan promover y apoyar lugares de trabajo amigables para las familias.



### # Objetivos de desarrollo sostenible con enfoque de género y cuidados

Estudio financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) que analiza cada uno de los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) reflexionando sobre las problemáticas que afectan a las mujeres y a la sostenibilidad de la vida, incorporando alternativas desde el enfoque de género y cuidados.

### # Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa

Según el informe elaborado por Intermón Oxfam, en Europa las mujeres tendrían que trabajar 59 días más para cobrar lo mismo que los hombres. El informe analiza la precariedad laboral, la brecha de género y la discriminación por razón de sexo en Europa.



### # El estudio "Mujer, pobreza y desarrollo sostenible" muestra que las mujeres lideran el emprendimiento en el mundo rural.

El informe elaborado por la Fundación COPADE en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid analiza el papel de la mujer emprendedora como elemento transformador de la realidad social y económica del país, apostando por la sostenibilidad social y ambiental

[www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/](http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/)  
[www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/)