



OBSERVACIONES Y PROPUESTA DEL INSTITUTO DE LA MUJER-ESPAÑA, A LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVO AL FONDO SOCIAL EUROPEO Y POR EL QUE SE DEROGA EL REGLAMENTO (CE) Nº 1081/2006

CONTEXTO

La propuesta de Reglamento objeto de análisis regula, según su artículo 1, "...la misión del Fondo Social Europeo (en adelante <<FSE>>), su ámbito de actuación, una serie de disposiciones específicas, así como las categorías de gastos subvencionables".

Incluye además un anexo sobre "indicadores comunes de ejecución e indicadores comunes de resultados de las inversiones del FSE".

JUSTIFICACIÓN

El FSE ha supuesto un importante apoyo para las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la perspectiva de género en programas y estructuras. A lo largo de los últimos años se ha evolucionado positivamente en cuanto a la contribución que los diferentes países hacen a la igualdad de género.

Sin embargo y a pesar de los avances conseguidos, es del todo necesario seguir progresando en la erradicación de la desigualdad y la discriminación, especialmente la existente entre mujeres y hombres, diferente como categoría de análisis a la desigualdad como concepto general, que afecta por ejemplo a colectivos como las minorías étnicas o las personas discapacitadas y por ende, a las mujeres.

Al hilo de las observaciones ya realizadas a la propuesta de Reglamento regulador de todos los fondos del Marco Estratégico Común (MEC), la aportación de propuestas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se torna fundamental, también en el Reglamento específico de FSE.

Nos remitimos nuevamente a la legislación y concretamente al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en sus artículos 8 y 10, para apoyar la obligatoriedad de la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres como principio transversal y motor de cualquier normativa que vaya a ser aprobada por el Parlamento Europeo y el Consejo.

El Pacto Europeo por la igualdad de género del Consejo de la Unión Europea y la Estrategia Europea para la igualdad 2010-2015 suponen también recursos claros a los que acudir para justificar la integración de la perspectiva de género en la normativa.



OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES AL REGLAMENTO DE FSE EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

I. AMPLIACIÓN DEL NÚMERO DE OBJETIVOS TEMÁTICOS DEL REGLAMENTO

El proyecto de Reglamento de FSE para 2014-2020 se articula en torno a cuatro objetivos temáticos que se traducen en categorías de intervención o “prioridades de inversión”. Ninguno de ellos se refiere explícitamente a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se propone pues, la inclusión de un quinto objetivo temático, que además se traduciría en una nueva “prioridad de inversión” denominado “Promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en base a la siguiente argumentación:

- El principio de igualdad entre mujeres y hombres constituye un pilar básico de la normativa europea. Por ejemplo, el artículo 8 del TFUE establece claramente que “Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en la preparación y la ejecución de los programas...”. Asimismo establece que “en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.
- El enfoque dual, que combina medidas o acciones específicas con la integración de manera horizontal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de cada uno de los programas, es una estrategia comúnmente aceptada en las políticas de la Unión Europea.
- El Pacto Europeo por la igualdad de género (2011-2020) también reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión Europea que además, contribuye al crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad.
- La misión del FSE, según el artículo 2.1 de la propuesta de Reglamento, incluye el fomento de la igualdad de género como una de las herramientas de las que se dispone para mejorar la cohesión económica, social y territorial.
- El artículo 2.2 de la propuesta de Reglamento establece que para que los Estados puedan conseguir los objetivos y prioridades de la Estrategia Europa 2020, el FSE deberá velar por alcanzar objetivos como el mencionado anteriormente, es decir, el fomento de la igualdad de género.

Cada uno de estos argumentos sostiene la tesis de que un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, pilares fundamentales de la Estrategia Europa 2020, no será posible sin la contribución de las mujeres.



II. INTEGRACIÓN DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CADA UNO DE LOS OBJETIVOS TEMÁTICOS

El artículo 3 de la propuesta de Reglamento regula el ámbito de aplicación, articulando el FSE en torno a cuatro objetivos temáticos, a saber, “el fomento del empleo y de la movilidad laboral”, “la inversión en educación, competencias profesionales y aprendizaje permanente”, “el fomento de la inclusión social y lucha contra la pobreza” y “la mejora de la capacidad institucional y de la eficacia de la administración pública”. Los ámbitos prioritarios de actuación son entonces el empleo, la educación y la inclusión social.

El FSE también debe contribuir a la consecución de otros objetivos relacionados con el medio ambiente, el mejor uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la investigación, la innovación y la mejora de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas. No se incluye la igualdad entre mujeres y hombres, como ya se ha expuesto en el punto anterior.

Desde el Instituto de la Mujer, como organismo tanto gestor como promotor de actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, se propone integrar dicho principio de manera transversal en cada uno de los objetivos temáticos.

Y así, de los objetivos regulados en el artículo 3, sólo uno de ellos, el referido al fomento del empleo y apoyo a la movilidad laboral, incluye la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación del trabajo y la vida privada, como medida necesaria para la consecución de dicho objetivo. Para el resto de objetivos, en los que no se incluye, proponemos:

- En relación al segundo objetivo, “inversión en educación, en mejora de las competencias profesionales y en aprendizaje permanente”, incluir una medida específica referida al fomento y promoción de la igualdad de género y la coeducación, ya que supondría una herramienta vital para lograr la plena igualdad en el futuro y para que el sistema educativo no reproduzca modelos diferentes para niñas y niños, chicas y chicos, mujeres y hombres.
- En cuanto al tercer objetivo, “fomento de la inclusión social y lucha contra la pobreza”, ampliar la lucha contra la discriminación por razón de sexo incluyendo la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, pues no se trata solamente de proteger a las mujeres que son discriminadas por el hecho de serlo, sino de promover de forma activa acciones y medidas encaminadas a que mujeres y hombres sean efectiva y realmente iguales.
- En el cuarto objetivo temático, “mejora de la capacidad institucional y de la eficacia de la administración pública”, sería importante introducir una medida tendente a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que la eficacia sólo es posible si se tiene en cuenta a mujeres y hombres por igual.



- Por último, en cuanto al resto de objetivos a los que se refiere el punto 2 del artículo 3, se recomienda también la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que a pesar de que no siempre resulta obvio, las políticas públicas afectan tanto a mujeres como a hombres, ya sea en relación al medio ambiente, a las nuevas tecnologías como a la competitividad de las empresas.

III. NECESIDAD DE INCLUIR INDICADORES DE GÉNERO Y DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

El artículo 5 de la propuesta de Reglamento regula los indicadores, denominados comunes, ya sean de ejecución o de resultados, e indicadores específicos.

No se hace mención a los indicadores de género, que son necesarios en la medida en que van a aportar información sobre la participación, los puntos de partida de cada cuál, quién se beneficia del resultado de los proyectos y el impacto de las diferentes intervenciones en la vida de mujeres y hombres.

Por otro lado, el punto 2 de dicho artículo hace referencia a la remisión de datos referentes a cada prioridad en materia de inversión. En este sentido, la desagregación por sexo de cualquier dato es siempre imprescindible, ya que de otra forma, la obtención de datos será sesgada, ocultando o invisibilizando a las mujeres.

Al respecto, el anexo relativo a indicadores comunes de ejecución e indicadores de resultados de las inversiones del FSE se refiere en varias ocasiones a que todos los datos se desagregarán por género. Esta expresión debe ser modificada por “datos desagregados por sexo”, ya que los datos se desagregan en función de diversas variables, el sexo es una de ellas, pero no el género. El género es una categoría de análisis, no una variable de desagregación.

IV.- ASIGNACIÓN DE RECURSOS DEL FSE A ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El artículo 6 relativo a la participación de los socios, establece en el punto 2 que las autoridades responsables de la gestión de un programa operativo “...destinarán una parte importante de los recursos del FSE a actividades de mejora de las capacidades mediante la formación, la creación de redes, el fortalecimiento del diálogo social y las actividades realizadas conjuntamente por los agentes sociales”.

Se recomienda que se asignen de manera explícita recursos a actividades que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se concrete y defina el porcentaje asignado, ya que la expresión “...destinarán una parte importante...” supone indefinición y un exceso de subjetividad.



V.- MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 7 DEL REGLAMENTO

En relación con las medidas específicas del artículo 7 del FSE, se echan en falta algunas para abordar una de las principales brechas que más influye sobre las desigualdades en el mercado de trabajo, como es la discriminación salarial, que asimismo se contempla en el artículo 3 b) iii) del Reglamento del FSE vigente, por lo que se propone añadir: “incluso abordando las causas profundas, directas e indirectas, de las diferencias salariales entre mujeres y hombres” y otras brechas no relacionadas exclusivamente con el mercado laboral, que ya han sido reconocidas en otros documentos estratégicos de la Comisión, como la Estrategia para la igualdad de género 2010-2015 y la Hoja de Ruta para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010 (presencia de las mujeres en las ciencias y en la tecnología, promoción de las mujeres en los puestos de decisión económica, eliminación de los estereotipos de género en el ámbito de la educación y la formación, etc).

VI.- PROGRAMAS OPERATIVOS

La ampliación de los objetivos temáticos debería tener como consecuencia inmediata la de ejes prioritarios, ya que como establece el artículo 87 del Reglamento de los Fondos del MEC, cada eje prioritario corresponderá a un objetivo temático.

De esta manera se propone que el artículo 11, regulador de las disposiciones específicas del FSE para los programas operativos, incluya la igualdad entre mujeres y hombres, además de la innovación social y la cooperación transnacional.

Por otro lado, la letra iii) de dicho artículo 87.3 establece que también se incluirá en el programa operativo “una descripción de su contribución a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y, cuando proceda, de las medidas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el programa operativo y en las operaciones”.

Para reforzar esta obligación, los Estados miembros deberán presentar un dictamen de las autoridades nacionales en materia de igualdad acerca de las medidas indicadas en los incisos ii) y iii). En este sentido sería recomendable concretar lo más posible los criterios a seguir en cuanto al cumplimiento de dichas medidas, de tal manera que se tuviera la potestad de remitir el programa operativo para su revisión y corrección, en caso de que dichas medidas no garanticen adecuadamente la integración de la perspectiva de género.

Respecto a los Informes Anuales de Ejecución, nos remitimos a las observaciones realizadas al Reglamento General de Fondos del MEC, y que se resumen en que todos los Informes Anuales (y no sólo los del años 2017 y 2019 como establece el artículo 101.3 e) deberían incluir una síntesis de la integración de la perspectiva de género, así como de toda medida encaminada a promover la igualdad de género.



VII. DESARROLLO LOCAL

Respecto a las estrategias de desarrollo local, el artículo 12 hace referencia al artículo 28 del Reglamento General de Fondos del MEC. Las observaciones del IM a dicho artículo se resumen en las siguientes¹: Los grupos de acción local deberían identificar áreas de mejora en materia de igualdad de género; debería garantizarse la presencia de un organismo de igualdad de género en dichos grupos y por último, en dichos grupos deberían respetarse el principio de representación equilibrada.

VIII. USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN TODO EL REGLAMENTO

A lo largo de todo el Reglamento se repiten algunas expresiones que excluyen a las mujeres y que, por lo tanto, constituyen un uso sexista del lenguaje. Debemos tener presente que esta normativa afecta a mujeres y hombres de toda la Unión Europea, por lo que hay que incidir en la utilización de un lenguaje inclusivo, que no discrimine a buena parte de la población.

Al hacer un uso sexista del lenguaje estamos transmitiendo una visión estereotipada de la realidad, que supone invisibilizar a las mujeres, ocultándolas y subordinándolas al hombre.

En aquellos documentos en los que no conocemos la persona destinataria que intervendrá en un programa o que ocupará un determinado cargo, existen diferentes soluciones que pasan por, evitar en la medida de lo posible el masculino genérico, reformular la frase o bien explicitar el masculino y el femenino para visibilizar a ambos sexos.

Ejemplos claros de esto son, entre otros, las palabras “ciudadano”, que deberíamos sustituir por la palabra “ciudadanía”; la palabra “expertos”, que pasaría a ser “personas expertas”; las palabras “trabajadores” y “emprendedores, en cuyo caso utilizaríamos también el femenino. En el caso de que se hable de “organismos”, especificarlo, como por ejemplo “organismos beneficiarios”, “organismos gestores”.

Se recomienda entonces sustituir todas las palabras en masculino por aquellas que incluyan a las mujeres, procurando además que todos estos criterios no se pierdan a la hora de realizar las oportunas traducciones en las diferentes lenguas de la Unión.

ANEXO

Indicadores comunes de realización y de resultado para los gastos del FSE

¹ Ver propuesta del IM al Reglamento General de Fondos del MEC



Se propone introducir algún indicador más para conocer mejor la evolución de la brecha salarial, la actividad de las empresas lideradas por mujeres, el riesgo de pobreza en mujeres y hombres, etc.

Así, se proponen los siguientes indicadores:

(1) Indicadores de realización sobre las personas participantes

Empleados/as

- Empleados/as por sectores
- Empleados/as por ocupación

Personas en riesgo de pobreza

- Distribución de mujeres y hombres en riesgo de pobreza
- Distribución de mujeres y hombres en riesgo de pobreza en familias monoparentales

(2) Indicadores de realización sobre entidades

- Número de micro, pequeñas y medianas empresas administradas o dirigidas por mujeres
- Número de proyectos total o parcialmente ejecutados por Asociaciones de mujeres

(2) Indicadores inmediatos de resultado sobre los participantes

- Participantes en el empleo al terminar, por sectores y ocupación

(4) Indicadores a largo plazo de resultado sobre las personas participantes

- Participantes en empleo y autónomos/as a los 6 meses por sectores
- Participantes en empleo y autónomos/as a los 6 meses por ocupación
- Participantes que hayan mejorado su situación laboral a los 6 meses, por sectores y por ocupación.