

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA PERSONA REPRESENTANTE

Apellidos y nombre/Razón social/Denominación:

DNI/NIE/NIF:

En su caso, datos del/de la representante legal

Apellidos y nombre:

DNI/NIE/NIF:

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Denominación:

Breve descripción del proyecto:

3. CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

(Situación específica de desigualdad de género sobre la que se ha incidido: datos del diagnóstico de la EDL; datos estadísticos; experiencias, programas o buenas prácticas desarrolladas; normativa u otra documentación cualitativa que se considere oportuna en relación al proyecto y a la situación de desigualdad/discriminación descrita)

4. ACCIONES DE CONTRIBUCIÓN LLEVADAS A CABO.

Contribución según mecanismo utilizado:

- Directo. Incorporada en el objeto de la ayuda
- Indirecto a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito)
- Indirecto a través de cumplimiento de criterio de selección
- Indirecto a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección

(Descripción de los mecanismos, las acciones o intervenciones que se llevarán a cabo para favorecer y mejorar la situación de la población femenina de la comarca contribuyendo a la igualdad de género.)

Contribución según su categoría:

- Equivalencia
- Equipotencia
- Equifonía
- Equidad
- Igualdad de Oportunidades
- Igualdad de trato
- Igualdad de acceso a los recursos

(Se debe justificar la opción y/o opciones marcadas.)

5. Contribución a la situación de la población joven: Resultados y acreditación de los mismos.

(Se detallará la forma en que el proyecto ha contribuido/contribuye a la mejora de la situación de la población femenina contribuyendo a la igualdad de género y se indicará, en su caso, la documentación que se aporta para ello.)



ANEXO DEFINICIONES

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres y a la sociedad en su conjunto. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, además de un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

EQUIVALENCIA. Se refiere a tener el mismo o igual valor, y consideración es decir, que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino tenga y sean considerados con el mismo valor, como iguales.

EQUIPOTENCIA. La equipotencia implica tener el mismo o igual poder, esto es, que las mujeres y los hombres tengan, desarrollen y ejerzan el mismo poder, desde la misma posición. El concepto de equipotencia lleva consigo la no imposición.

EQUIFONÍA. Equifonía quiere decir tener el mismo o igual significado, es decir, que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino signifiquen, conceptual y terminológicamente, lo mismo. Con un uso incluyente del lenguaje se contribuye a la equifonía y, por tanto, a la igualdad de género.

EQUIDAD. La equidad es la cualidad que consiste en tener la misma o igual proporción, que mujeres y hombres tengan, representen y estén en la misma proporción; tengan lo que se merecen y estén y sean tratados/as de forma equilibrada.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos, derechos, bienes....

Unos niveles de bienestar social mínimos y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.

Por tanto, la igualdad de oportunidades refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas o iguales opciones de realizar una acción o de cumplir un objetivo.

IGUALDAD DE TRATO. El trato hace referencia a la relación de una persona con otra u otras, por tanto, igualdad de trato es que mujeres y hombres reciban y tengan el mismo trato, la misma relación.

IGUALDAD DE ACCESO. Este concepto consta de tres partes: acceso, recursos y control. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.). Los recursos pueden ser económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El control de los recursos implica, además del acceso, poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Por tanto, la igualdad en el acceso a los recursos implica que hombres y mujeres tengan el mismo acceso y poder sobre recursos, derechos y oportunidades.

Este EJEMPLO de Contribución a la Igualdad de Género, no es un documento oficial, ha sido elaborado por el GDR Sierra de Cádiz para ser utilizada de forma opcional por las personas o entidades beneficiarias, con objeto de ayudarles en la cumplimentación de la Solicitud de Pago.

EJEMPLO DE CREACIÓN DE UN EMPLEO FEMENINO.

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Situación específica de desigualdad de género sobre la que se ha incidido: (datos del diagnóstico de la EDL; datos estadísticos; experiencias, programas o buenas prácticas desarrolladas; normativa u otra documentación cualitativa que se considere oportuna en relación al proyecto y a la situación de desigualdad/discriminación descrita)

Algunas conclusiones sobre la desigualdad de género extraídas del Diagnóstico realizado para la EDL de la Sierra de Cádiz han sido:

El índice de feminidad que resume la proporción de mujeres en relación a la población total, en la comarca se acerca a este 50 %.

El porcentaje de mujeres en edad fértil en la comarca es del 49,65 %.

La tasa de envejecimiento femenino en la comarca supera a la de los hombres, la longevidad es mayor en el caso de las mujeres de la comarca.

De los 140 cargos de representación pública de las administraciones locales de la comarca, 54 (el 38,57%) están ocupados por mujeres, mostrando una situación poco cercana a la paridad.

De las 19 alcaldías consideradas, 5 están ocupadas por mujeres (el 41,67%).

Resulta relevante la falta de participación de mujeres en la toma de decisiones institucionales o el desconocimiento de la realidad de las mujeres de la comarca.

En cuanto al grado de feminización de la actividad agraria en la comarca, más del 70 % de las explotaciones agrícolas tienen como titular a un hombre, no llegando por lo tanto al 30 % los casos de titularidad por parte de mujeres.

Las mujeres superan en la comarca, en proporción sobre su población, a los hombres que cursan bachillerato, relación que se repite al considerar a los hombres y mujeres que cursan FP Grado Superior.

En la Sierra de Cádiz, la brecha entre los activos masculinos y femeninos supera el siete por ciento.

En cuanto a la tasa de empleo eventual agrario diferenciado por sexo, es más relevante esta tasa en el caso de las mujeres.

Los sectores con mayor peso entre las mujeres demandantes de empleo de la comarca son “Servicios Públicos”, “Comercio y reparaciones” e “Industria.

La contratación de hombres es superior a la de mujeres, presentando un relación del 57-43 %, aproximadamente.

Acciones de contribución llevadas a cabo.

Contribución según mecanismo utilizado:

- Directo. Incorporada en el objeto de la ayuda
- Indirecto a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito)
- Indirecto a través de cumplimiento de criterio de selección
- Indirecto a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección

(Se debe justificar la opción y/o opciones marcadas)

Con el proyecto se contribuye a la igualdad de género de **forma indirecta**, a través del cumplimiento de la condición de elegibilidad de cumplir con un compromiso de Sociocondicionalidad, que consiste en la creación de empleo femenino y en mejorar las condiciones para conciliar la vida laboral y familiar.

Con el proyecto se contribuye a la igualdad de género de **forma indirecta**, a través del cumplimiento del Criterio de selección CS1.3 creación de empleo femenino.

Contribución según su categoría:

- Equivalencia
 - Equipotencia
 - Equifonía
 - Equidad
 - Igualdad de Oportunidades
 - Igualdad de trato
 - Igualdad de acceso a los recursos
- (Se debe justificar la opción y/o opciones marcadas)

Con este proyecto se contribuye a la igualdad de oportunidades de la mujer con respecto al acceso al empleo, contribuyéndose a paliar la desigualdad en la contratación femenina que presenta la Comarca 57% de hombres frente al 43% de mujeres.

Resultados obtenidos y acreditados de los mismos.

Con el proyecto se ha creado empleo femenino y además la empresa ha mejorado las condiciones para conciliar la vida laboral y familiar con la implantación de un plan de igualdad.