

Transversalidad de género

# La presupuestación con perspectiva de género: herramientas metodológicas

Orientaciones para los Fondos de la UE

# Agradecimientos

La presente guía forma parte del trabajo del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sobre la presupuestación con perspectiva de género. Constituye parte integrante de la plataforma de la transversalidad de género del EIGE.

A continuación figuran sus autoras y autores: Elisabeth Klatzer y Angela O'Hagan (expertas independientes), Catharina Schmitz y Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB) y Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch y Daniella Fessl (ÖIR GmbH).

Se basa además en diferentes procesos de consulta organizados en el marco de los proyectos de presupuestación con perspectiva de género del EIGE. El EIGE agradece a quienes asistieron a las reuniones de consulta celebradas el 21 de noviembre de 2018 y el 28 de marzo de 2019 en Vilna sus opiniones

y conocimientos técnicos, que han aportado una valiosa información a la investigación.

El EIGE dedica un agradecimiento especial a Jeroen Decuyper Aerts (miembro del Instituto belga para la igualdad de las mujeres y los hombres y del foro de expertas y expertos del EIGE, Bélgica) por sus aportaciones intelectuales y su apoyo a lo largo del proceso de ejecución de los proyectos anteriormente mencionados. El EIGE expresa también su agradecimiento a Renate Wielpütz (experta independiente) por su apoyo y asesoramiento de gran calidad.

El equipo de transversalidad de género del EIGE coordinó el trabajo de esta publicación y llevó a cabo el control de la calidad (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken y Nicole Jansen).

## Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es el centro de conocimiento de la UE sobre igualdad de género. Ayuda a los y las responsables políticos y a todas las instituciones competentes a hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres para toda la ciudadanía europea, ofreciendo conocimientos específicos e información fiable sobre la igualdad de género en Europa.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género, EIGE  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilna  
LIETUVA/LITUANIA

Tel. +370 52157444

Correo electrónico: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

 <http://eurogender.eige.europa.eu>

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020

Print ISBN 978-92-9482-429-5 doi:10.2839/456434 MH-04-19-709-ES-C

PDF ISBN 978-92-9482-418-9 doi:10.2839/074377 MH-04-19-709-ES-N

© Instituto Europeo de la Igualdad de Género, EIGE, 2020

Imagen de cubierta: © Marian Weyo/Shutterstock.com, icono de mano: © Leone\_V/Shutterstock.com,

icono de bombilla: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Se autoriza la reutilización de partes del texto siempre que se indique la fuente, no se distorsione el sentido original y la EIGE no sea responsable de cualquier daño ocasionado por dicha reutilización. La política de reutilización de la EIGE se aplica en virtud de la Decisión de la Comisión de 12 de diciembre de 2011 sobre la reutilización de los documentos del EIGE (2011/833/EU).

Este documento fue elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) para facilitar la aplicación del principio de igualdad de género a través de la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, como una de las herramientas de integración de la perspectiva de género. Ofrece recomendaciones y buenas prácticas y no es jurídicamente vinculante para ninguna entidad de la UE o nacional que participe en la aplicación de los Fondos de la UE. Cuando hace referencia a la legislación vigente o a propuestas de actos jurídicos, no constituye asesoramiento jurídico en relación con su aplicación. El uso de este conjunto de instrumentos se entiende sin perjuicio de la legislación nacional, la interpretación del Tribunal de Justicia y del Tribunal General o las decisiones de la Comisión.



# La presupuestación con perspectiva de género: herramientas metodológicas

## Orientaciones para los Fondos de la UE

## Siglas y acrónimos

<b>CINE</b>	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
<b>EIGE</b>	Instituto Europeo de la Igualdad de Género
<b>FAMI</b>	Fondo de Asilo, Migración e Integración
<b>Feader</b>	Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural
<b>FEDER</b>	Fondo Europeo de Desarrollo Regional
<b>FEIE</b>	Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas
<b>FEMP</b>	Fondo Europeo Marítimo y de Pesca
<b>Fondos EIE</b>	Fondos Estructurales y de Inversión Europeos
<b>Fondos de la UE</b>	Fondos Europeos objeto de gestión compartida
<b>FSE</b>	Fondo Social Europeo
<b>FSE+</b>	Fondo Social Europeo Plus
<b>FSI</b>	Fondo de Seguridad Interior
<b>ICR</b>	Indicador clave común de resultados
<b>IGFV</b>	Instrumento de Gestión de las Fronteras y Visados
<b>IVA</b>	Impuesto sobre el valor añadido
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONG</b>	Organizaciones no gubernamentales
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PAC</b>	Política agrícola común
<b>PIB</b>	Producto interior bruto
<b>PO</b>	Programa(s) operativo(s)
<b>Pymes</b>	Pequeñas y medianas empresas
<b>RTE-T</b>	Red transeuropea de transportes
<b>TFUE</b>	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
<b>TIC</b>	Tecnología de la información y las comunicaciones
<b>TUE</b>	Tratado de la Unión Europea
<b>UE</b>	Unión Europea

# Índice

<b>Presentación de las herramientas</b>	<b>4</b>
<b>Sección 1. ¿A quién está destinada esta guía?</b>	<b>5</b>
<b>Sección 2. ¿Qué es la presupuestación con perspectiva de género?</b>	<b>5</b>
La presupuestación con perspectiva de género: una introducción	6
¿Qué tiene que ver la presupuestación con perspectiva de género con la vida de las mujeres y de los hombres?	7
¿Qué implica la presupuestación con perspectiva de género en la práctica?	11
La presupuestación con perspectiva de género en los Fondos de la UE	13
<b>Sección 3. ¿Por qué la presupuestación con perspectiva de género es importante en los Fondos Europeos objeto de gestión compartida?</b>	<b>19</b>
Tres motivos por los que la presupuestación con perspectiva de género es fundamental en los Fondos de la UE	20
<b>Sección 4. ¿De qué modo podemos aplicar la presupuestación con perspectiva de género a los Fondos de la UE? Herramientas prácticas y ejemplos de Estados miembros</b>	<b>22</b>
Marco normativo de la UE	24
Herramienta 1: Adaptación de los Fondos de la UE al marco normativo de la UE en materia de igualdad de género	24
Programación nacional/subnacional y apoyo a escala de los proyectos	34
Herramienta 2: Análisis de las desigualdades y las necesidades en materia de género a escala nacional y subnacional	34
Herramienta 3: La puesta en práctica de la igualdad de género en objetivos políticos (en acuerdos de asociación) y en objetivos/medidas específicos (en programas operativos)	41
Herramienta 4: Coordinación y aspectos complementarios entre los Fondos de la UE para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional	51
Herramienta 5: Definir asociaciones y la gobernanza multinivel: designar a los socios pertinentes, establecer la función de las personas expertas en cuestiones de género y determinar la composición de los comités de seguimiento	66
Herramienta 6: Desarrollar indicadores cuantitativos y cualitativos para promover la igualdad de género	70
Herramienta 7: Definir los criterios de selección de los proyectos con enfoque de género	85
Herramienta 8: Seguimiento de las asignaciones de recursos para la igualdad de género en los fondos de la UE	91
Herramienta 9: Transversalidad de género en el diseño de los proyectos	92
Presentación de informes, seguimiento y evaluación	99
Herramienta 10: Integración de la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación	99
Herramienta 11: Presentación de informes sobre el gasto en recursos en favor de la igualdad de género en los Fondos de la UE	104
<b>Referencias</b>	<b>106</b>

# Presentación de las herramientas

El objetivo de la presente guía metodológica es ayudar a las autoridades de gestión de la Unión Europea a aplicar herramientas de presupuestación con perspectiva de género en los procesos de los Fondos Europeos objeto de gestión compartida (en lo sucesivo, «Fondos de la UE») <sup>(1)</sup>. En la guía se

describen una serie de herramientas y se ponen de relieve prácticas prometedoras de diferentes Estados miembros de la UE sobre el modo de emplearlas en la práctica. La guía se divide en cuatro secciones:

## **Sección 1. ¿A quién está dirigido este conjunto de herramientas?**

En esta sección se describe a quién se destinan principalmente estas herramientas.

## **Sección 2. ¿Qué es la presupuestación con perspectiva de género?**

En esta sección se recoge una introducción a la presupuestación con perspectiva de género en los Fondos de la UE, a fin de que las usuarias y los usuarios se familiaricen con el concepto principal de la «presupuestación con perspectiva de género» y con su filosofía.

## **Sección 3. ¿Por qué es importante la presupuestación con perspectiva de género en los Fondos Europeos objeto de gestión compartida?**

En esta sección se describe el razonamiento jurídico, político y económico que explica la aplicación de presupuestos públicos con perspectiva de género en los procesos de los Fondos de la UE.

## **Sección 4. ¿Cómo podemos aplicar la presupuestación con perspectiva de género a los Fondos Europeos objeto de gestión compartida? Herramientas prácticas y ejemplos de Estados miembros**

En esta sección se ofrecen once herramientas para aplicar presupuestos públicos con perspectiva de género a los Fondos de la UE. Estas herramientas se dividen en tres subsecciones generales: marco normativo de la Unión Europea, programación nacional/subnacional y apoyo a escala de los proyectos, y elaboración de informes, seguimiento y evaluación.

<sup>(1)</sup> El conjunto de herramientas presenta información general sobre los siete fondos en virtud del Reglamento sobre disposiciones comunes para 2021-2027: el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI), el Fondo de Seguridad Interna (FSI) y el Instrumento de Gestión de Fronteras y Visados (IGFV). Además, ofrece contenido a medida para el FEDER, el Fondo de Cohesión, el FSE+, el FEMP y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader).

## Sección 1. ¿A quién está destinada esta guía?

Este conjunto de herramientas metodológicas sobre la presupuestación con perspectiva de género en los Fondos Europeos objeto de gestión compartida (en lo sucesivo, Fondos de la UE) se dirige a las autoridades de gestión de los Estados miembros de la Unión Europea. Por lo tanto, el principal grupo destinatario son las y los funcionarios directivos que intervienen en la programación de los Fondos de la UE a escala nacional y subnacional. No obstante, también puede ser utilizado por los organismos intermedios <sup>(2)</sup> que trabajan en la ejecución de proyectos de los Fondos de la UE a escala subnacional o local, así como por los organismos nacionales encargados de velar por la igualdad de género y por el personal que trabaja con los Fondos de la UE a escala de la UE. La Dirección General de Empleo, Asuntos

Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, la Dirección General de Política Regional y Urbana y la Dirección General de Justicia y Consumidores también pueden utilizar este conjunto de herramientas para llevar a cabo su labor general de seguimiento y evaluación.

Esta guía está estructurada de tal modo que permite orientar a cada grupo destinatario sobre cuándo y dónde podría aplicar herramientas de presupuestación con perspectiva de género durante el proceso relacionado con los Fondos de la UE. Haciendo clic en la fase pertinente del proceso se accede a una serie de instrumentos y prácticas prometedoras de diferentes Estados miembros que recogen posibles modos de utilizar las herramientas.

## Sección 2. ¿Qué es la presupuestación con perspectiva de género?

De acuerdo con la definición empleada generalmente por el Consejo de Europa <sup>(3)</sup>, la presupuestación con perspectiva de género consiste en aplicar la transversalidad de género al proceso de elaboración de presupuestos. Implica realizar un análisis de los presupuestos basado en el género, con la incorporación de una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y los gastos con el fin de promover la igualdad de género. En resumen, la presupuestación con perspectiva de género es una estrategia y un proceso que

tiene como fin, a largo plazo, lograr objetivos de igualdad de género.

Aplicar plenamente la perspectiva de género a los procesos de elaboración de presupuestos de la UE significa integrar en su totalidad las perspectivas de género en todas las fases de los procesos de planificación y presupuestación. Con este fin se describe el siguiente procedimiento:

1. realizar un análisis basado en el género para hacer balance y hacer visibles las

<sup>(2)</sup> La propuesta de la Comisión de Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC), en su artículo 2, apartado 7, define «organismo intermedio» como todo organismo público o privado que actúe bajo la responsabilidad de una autoridad de gestión o que desempeñe funciones o tareas en nombre de tal autoridad.

<sup>(3)</sup> Consejo de Europa (2005). *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting («Presupuestación con perspectiva de género. Informe final del Grupo de Especialistas en presupuestación con perspectiva de género»)*. Estrasburgo: Consejo de Europa, División de Igualdad, Dirección General de Derechos Humanos.

repercusiones de los presupuestos por razón de género; este análisis del presupuesto en función del género es el punto de partida para toda la labor de integración de la perspectiva de género en los presupuestos;

2. promover cambios para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres sobre la base de los resultados del análisis de la presupuestación con perspectiva de género, especialmente en relación con los retos y las brechas de género; y
3. organizar el trabajo relacionado con la elaboración de presupuestos públicos de género a través de una combinación de agentes gubernamentales y no gubernamentales. El análisis de las experiencias prácticas de presupuestación con perspectiva de género muestra sistemáticamente en todo el mundo que los resultados obtenidos son buenos (4).

Las prácticas y las metodologías para introducir y mantener la presupuestación con perspectiva de género (5) aplicadas en Europa en los últimos años pone de manifiesto su doble objetivo: incluir las realidades de la vida de las mujeres y de los hombres en los presupuestos y visibilizar las desigualdades existentes en la elaboración de los presupuestos. En la práctica, la presupuestación con perspectiva de género sirve para mostrar que las decisiones sobre los gastos y los ingresos afectan de diferente manera a las mujeres y a los hombres, y dependen de su momento vital y de sus circunstancias sociales y económicas. Al mismo tiempo, significa revisar las decisiones de financiación pública con el fin de garantizar que contribuyen a avanzar en materia de igualdad de género y no a reforzar las desigualdades existentes.

Para poder aplicar la presupuestación con perspectiva de género dentro del marco de los Fondos de la UE, debemos familiarizarnos con el concepto principal y su justificación lógica.

## La presupuestación con perspectiva de género: una introducción

Véase el vídeo: [La profesora Diane Elson explica el concepto de la presupuestación con perspectiva de género \(6\)](#)



Véase el vídeo de ONU Mujeres sobre [¿Qué es la presupuestación sensible al género? \(7\)](#)



Tal y como muestran estos vídeos, los procesos de elaboración de los presupuestos necesitan incluir las demandas y las necesidades tanto de hombres como de mujeres. De esta forma se fomenta la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión y la planificación de la financiación pública, se incrementa la participación sensible al género en los procesos de presupuestación y se avanza en la igualdad de género y en los derechos de las mujeres.

(4) EIGE (2019), *Gender budgeting. mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* («Presupuestación con perspectiva de género. Aplicar la transversalidad de género al presupuesto y al marco de política macroeconómica de la UE»), p. 12.

(5) O'Hagan, A. y Klatzer, E. (eds.) (2018). *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges* («Presupuestación con perspectiva de género en Europa: avances realizados y retos»). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

(6) Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019). *¿Qué es la presupuestación con perspectiva de género?* Vilna: EIGE. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

(7) ONU Mujeres (2017). *¿Qué es la presupuestación sensible al género?* Nueva York: ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

## ¿Qué tiene que ver la presupuestación con perspectiva de género con la vida de las mujeres y de los hombres?

Observe esta foto reciente de los y las miembros del Consejo Europeo. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay?

Piense en «la vida de las mujeres y de los hombres» viendo la composición del Consejo Europeo, y fórmese la siguiente pregunta:

- ¿Por qué cree que hay más hombres que mujeres?



Créditos de la fotografía: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>



### Información que conviene tener en cuenta cuando se habla de «mujeres y hombres»

Es **importante considerar las vidas de las mujeres y de los hombres en su diversidad**. Mientras que la primera parte se refiere a reconocer las diferencias entre mujeres y hombres, con la adición de «en su diversidad» se pretende que se tenga en cuenta de qué modo otras características como la edad, la situación socioeconómica, la discapacidad, la raza, el origen étnico, la religión, el entorno urbano o rural etc., también afectan al modo en que las mujeres y los hombres viven sus realidades (por ejemplo, la realidad de la vida de una joven que vive en una zona rural de Suecia será muy distinta de la de una mujer de más edad que viva en una zona urbana de España).

En los Estados miembros de la UE existe tanto **trabajo remunerado** como **trabajo de cuidados no remunerado**. Estos diferentes tipos de trabajo son realizados tanto por mujeres como por hombres. Para reflexionar:

- ¿Cómo se divide y se distribuye el trabajo de

cuidados no remunerado y el trabajo remunerado entre mujeres y hombres en la mayoría de las sociedades?

- ¿Las mujeres y los hombres realizan los mismos tipos de trabajo? ¿Hay alguna diferencia? ¿Cuáles son esas diferencias?

Reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado **resulta importante para entender la totalidad de la situación económica de un país o de una región**. El trabajo de cuidados no remunerado y el trabajo remunerado son interdependientes. Por ejemplo, para poder trabajar en la economía formal (trabajo remunerado), las personas necesitamos apoyo de la economía del cuidado (trabajo de cuidados no remunerado), entre otros:

- comida para cocinar;
- ropa limpia; y
- cuidados en caso de enfermedad.

La oferta de servicios públicos o de mercado solo cubre un porcentaje de estas necesidades; gran parte se facilita aún en los hogares. Tanto si realizamos nosotros mismos estos trabajos como si alguien lo hace en nuestro lugar, se trata de un trabajo que a menudo no se paga. Si no es un trabajo remunerado, no se incluye en la economía formal, y su distribución entre mujeres y hombres es muy desigual. Por lo tanto, con frecuencia, permanece en el olvido. Sin embargo, las implicaciones de este trabajo son muy importantes y su contribución a la economía general y al funcionamiento de nuestras sociedades es muy considerable.

Véase la explicación de la profesora Diane Elson sobre la brecha de género en el trabajo no remunerado y su importancia para la economía



Véase el vídeo de la OIT sobre el trabajo de cuidados



Las prestaciones financieras públicas, como el permiso parental remunerado, las prestaciones por hijos e hijas, los subsidios para personas cuidadoras, las subvenciones agrícolas y los fondos de desarrollo rural, entre otros, son importantes en términos de creación de igualdad de oportunidades para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares y para evitar diferencias en materia de pensiones.

La política de gestión de las finanzas públicas, que incluye «sistemas de permiso parental financiados con fondos públicos», puede ayudar a los progenitores a conciliar la vida profesional y familiar y a mantenerlos conectados al mercado laboral a través de un retorno garantizado a su puesto de trabajo. A menudo son necesarias además otras políticas para ofrecer y fomentar una mayor paridad entre el permiso de paternidad y el permiso



© LanKoga/Shutterstock.com

de maternidad, así como para apoyar a las madres con un retorno más rápido al mercado de trabajo, especialmente aplicando medidas de sensibilización acerca de la corresponsabilidad parental y realizando inversiones públicas en instalaciones accesibles y de calidad para niños y niñas y personas de edad avanzada. Según Christine Lagarde, directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI) en ese momento, «los países pueden mejorar la situación de las mujeres adoptando enfoques que favorezcan más su participación [...]. Entre estas medidas estratégicas se incluye pasar de una fiscalidad familiar a una fiscalidad individual, ofrecer permisos parentales y servicios de atención a la infancia más asequibles y facilitar un entorno de trabajo flexible»<sup>(8)</sup>.

### ¿Cómo tendemos a valorar los distintos tipos de trabajo?

Si una persona se queda en casa para cuidar a otros (un pariente mayor, una criatura, una persona enferma, etc.) con frecuencia no recibe remuneración alguna por el trabajo que realiza. De hecho, su trabajo ni siquiera se ve. Ni tampoco se reconoce. Sin embargo, el bienestar de las personas depende de esta labor. En numerosas sociedades, el ámbito privado sigue considerándose el apropiado para las mujeres.

En cambio, el trabajo de cualquier persona dedicada con éxito a la política o a la gestión en la Unión Europea es muy visible. Está reconocido y bien pagado. El trabajo en la denominada esfera pública se ve y se paga. En numerosas sociedades, la esfera pública se considera la apropiada para los hombres.



© Kroll/Comisión Europea.

Las desigualdades entre mujeres y hombres no solo se encuentran en los ámbitos remunerados y no remunerados. Son transversales también a otras dimensiones, como la salud, el poder, la educación y la utilización del tiempo, en general. Una de las manifestaciones más brutales de las desigualdades entre mujeres y hombres es la violencia contra las mujeres, que afecta a todos los sectores y esferas de la vida. La erradicación de la violencia contra las mujeres es una prioridad de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

Este compromiso está recogido en los principales documentos sobre política de igualdad de género de la UE<sup>(9)</sup>. En fechas recientes, la UE reafirmó su compromiso firmando el principal instrumento jurídico regional sobre violencia de género: el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (el «Convenio de Estambul»). Erradicar la violencia exige disponer de presupuestos adecuados, que deberán considerarse dentro del ciclo de programación de los Fondos de la UE<sup>(10)</sup>.

<sup>(8)</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> y Lagarde, C. (2014), «The economic power of women's empowerment, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund» (<https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>)

<sup>(9)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2014). *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* («Estimación de los costes de la violencia de género en la Unión Europea»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

<sup>(10)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Gender Equality Index 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality* («Índice de igualdad de género 2017: Violencia – la manifestación más brutal de la desigualdad de género»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Figura 1. La violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja representa un coste para todos



Para saber más sobre las desigualdades de género en un país determinado, consúltese [el índice de igualdad de género del EIGE](#). En este sitio se pueden consultar estadísticas sobre diferentes dimensiones, como el trabajo, el dinero, el conocimiento, el tiempo, el poder, la salud y la violencia contra las mujeres y sobre las desigualdades transversales, es decir, las desigualdades de género que

interaccionan con otras características sociodemográficas como la edad, la nacionalidad, la religión, la orientación sexual, las discapacidades y otras.

En el cuadro 1 se ofrecen algunos ejemplos de patrones de relaciones de género en el empleo, los cuidados y la violencia en cuatro Estados miembros de la UE <sup>(1)</sup>:

<sup>(1)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2018). *Gender Equality Index 2017: Czech Republic*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2018). *Gender Equality Index 2017: Estonia*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2018). *Gender Equality Index 2017: Germany*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2018). *Gender Equality Index 2017: Spain*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

**Cuadro 1. Empleo, cuidados y violencia contra las mujeres en cuatro Estados miembros de la UE**

País	Tasas de empleo	Uso del tiempo relacionado con los cuidados	Violencia contra las mujeres
<b>Chequia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de empleo a tiempo completo es del 46 % para las mujeres y del 65 % para los hombres.</li> <li>El 10 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 3 % de los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 33 % de las mujeres cuidan de los miembros de la familia durante, como mínimo, 1 hora al día, frente al 20 % de los hombres.</li> <li>El 86 % de las mujeres y el 12 % de los hombres cocinan y realizan labores domésticas todos los días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 32 % de las mujeres han sufrido violencia física o sexual al menos una vez desde los 15 años.</li> <li>Se calcula que la violencia contra las mujeres cuesta a Chequia 4 700 millones de euros al año en concepto de pérdida de producción económica, utilización de servicios y costes personales.</li> </ul>
<b>Alemania</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de empleo a tiempo completo es del 40 % para las mujeres y del 59 % para los hombres.</li> <li>El 47 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 11 % de los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 50 % de las mujeres cuidan de los miembros de la familia durante, como mínimo, 1 hora al día, frente al 30 % de los hombres.</li> <li>El 72 % de las mujeres y el 29 % de los hombres cocinan y realizan labores domésticas todos los días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 35 % de las mujeres han sufrido violencia física o sexual al menos una vez desde los 15 años.</li> <li>Se calcula que la violencia contra las mujeres cuesta a Alemania unos 36 000 millones de euros al año en concepto de pérdida de producción económica, utilización de servicios y costes personales.</li> </ul>
<b>Estonia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de empleo a tiempo completo es del 50 % para las mujeres y del 64 % para los hombres.</li> <li>El 15 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 7 % de los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 35 % de las mujeres cuidan de los miembros de la familia durante, como mínimo, 1 hora al día, frente al 31 % de los hombres.</li> <li>El 76 % de las mujeres y el 45 % de los hombres cocinan y realizan labores domésticas todos los días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 34 % de las mujeres han sufrido violencia física o sexual al menos una vez desde los 15 años.</li> <li>Se calcula que la violencia contra las mujeres cuesta a Estonia unos 590 millones de euros al año en concepto de pérdida de producción económica, utilización de servicios y costes personales.</li> </ul>
<b>España</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de empleo a tiempo completo es del 36 % para las mujeres y del 50 % para los hombres.</li> <li>El 25 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 8 % de los hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 56 % de las mujeres cuidan de los miembros de la familia durante, como mínimo, 1 hora al día, frente al 36 % de los hombres.</li> <li>El 85 % de las mujeres y el 42 % de los hombres cocinan y realizan labores domésticas todos los días.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 22 % de las mujeres han sufrido violencia física o sexual al menos una vez desde los 15 años.</li> <li>Se calcula que la violencia contra las mujeres cuesta a España unos 21 000 millones de euros al año en concepto de pérdida de producción económica, utilización de servicios y costes personales.</li> </ul>

## ¿Qué implica la presupuestación con perspectiva de género en la práctica? <sup>(12)</sup>

### Empezar por analizar los presupuestos desde una perspectiva de género

El análisis de los presupuestos con un enfoque de género es una parte clave de la presupuestación con perspectiva de género. Se trata del punto de partida del trabajo para promover la igualdad de

género y los derechos de las mujeres mediante procesos y políticas presupuestarias. Contribuye a aumentar la transparencia en relación con los impactos y la distribución del presupuesto, un principio central de la buena gobernanza. Entre las diferentes dimensiones que aborda el análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género se encuentran los gastos y los ingresos, las políticas macroeconómicas y la eficacia de la prestación de servicios y las inversiones. Hay una serie de herramientas y métodos de análisis que se adaptan frecuentemente a la presupuestación con perspectiva de género en la práctica. Como

<sup>(12)</sup> Véase EIGE, 2019, pp. 12-13.

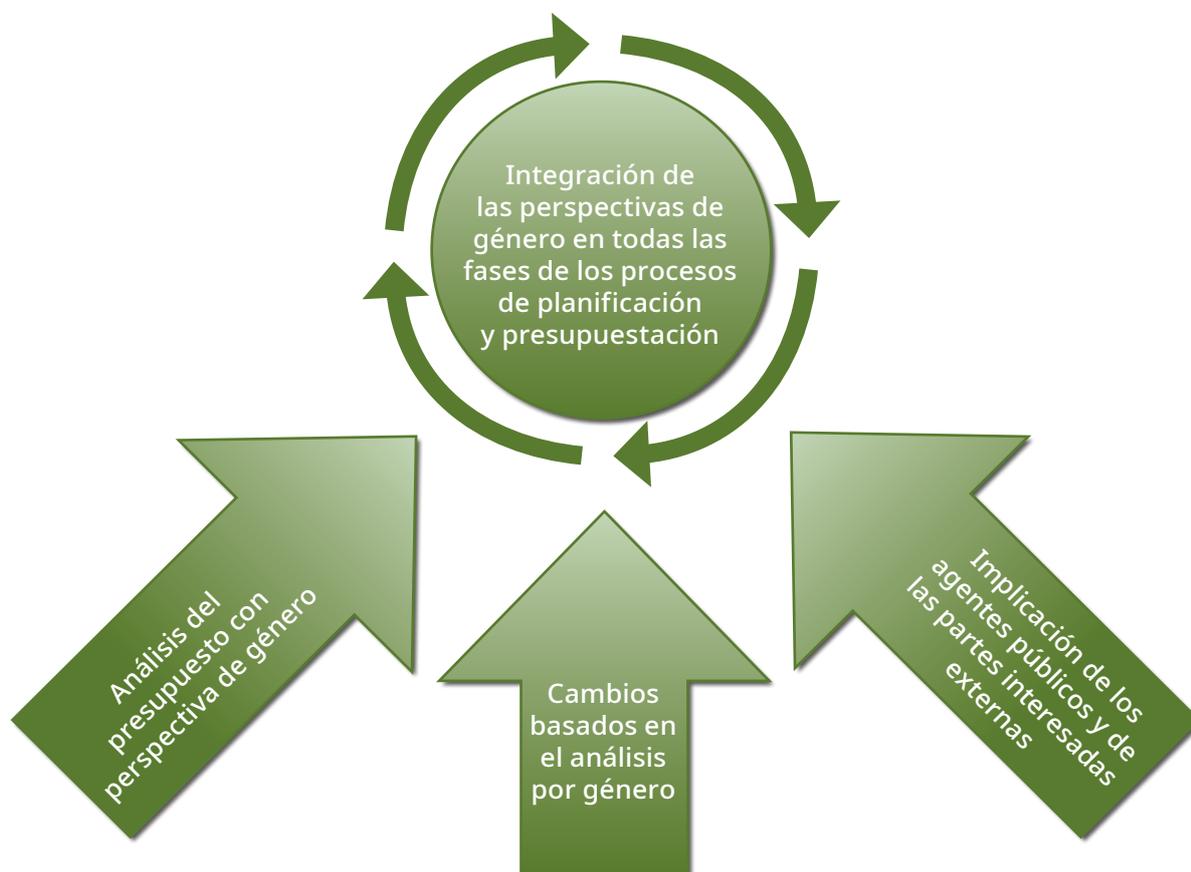
veremos, esta guía analiza de qué modo se puede fortalecer el análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género en el contexto de los procesos presupuestarios de los Fondos de la UE.

### Procesos de presupuestación con perspectiva de género: hacia la reestructuración y el cambio

La presupuestación con perspectiva de género implica un proceso de cambio. El análisis de los presupuestos con un enfoque de género no es un logro en sí mismo, sino una parte esencial de un proceso más amplio. Un análisis de los presupuestos con perspectiva de género sirve para

determinar los retos y las deficiencias en materia de género, que conforman la base de la formulación de objetivos para abordar las desigualdades de género, y para definir indicadores adecuados que permitan medir los avances. Estos objetivos e indicadores, a su vez, se utilizan para orientar las actividades y cambiar las asignaciones presupuestarias (o la recaudación de ingresos) con el fin de alcanzar los resultados deseados. Un seguimiento periódico, la evaluación y la revisión exhaustiva de los avances realizados de conformidad con los indicadores establecidos son actuaciones importantes para los nuevos ciclos de planificación y presupuestación.

Figura 2. Marco conceptual de la presupuestación con perspectiva de género



### Implicación de los agentes públicos y de las partes interesadas externas

La principal responsabilidad de la aplicación de la presupuestación con perspectiva de género en las administraciones y presupuestos públicos recae sobre los agentes que intervienen en los procesos de presupuestación y planificación pública. No obstante, tanto la bibliografía académica como la práctica muestran que la presupuestación con

perspectiva de género funciona mejor cuando intervienen en ella tanto representantes de la administración como partes interesadas externas. Estos diferentes agentes desempeñan funciones complementarias que contribuyen a la aplicación plena de la presupuestación con perspectiva de género. Al igual que la transparencia, la participación es otro principio fundamental de la buena gobernanza. Así pues, la participación de diferentes partes interesadas es otra parte esencial

de una buena presupuestación con perspectiva de género. Como veremos en esta guía, resulta fundamental apoyar a los agentes que tienen responsabilidades directas en los procesos de elaboración de presupuestos; se trata, en pocas palabras, de aquellos que tienen responsabilidades clave en la ejecución de presupuestos sensibles a las cuestiones de género en estos procesos. Más adelante examinaremos las propuestas para implicar a una serie de partes interesadas en la consecución de una presupuestación con perspectiva de género eficaz.

## La presupuestación con perspectiva de género en los Fondos de la UE

Hemos visto qué significa la presupuestación con perspectiva de género y cuál es la filosofía que hay detrás. Ahora analizaremos cómo la presupuestación con perspectiva de género en los Fondos de la UE puede ser un mecanismo para lograr los siguientes objetivos:

- Cumplir los requisitos jurídicos de la UE.
- Promover la rendición de cuentas y la transparencia en la planificación y la gestión de las finanzas de los Fondos de la UE:
  - poniendo de relieve las diferentes posibles repercusiones que el gasto y las actividades de los Fondos de la UE tienen en las mujeres y los hombres, especialmente en función de su momento vital y de sus circunstancias económicas y sociales;
  - teniendo en cuenta estas consideraciones en todas las fases de los Fondos de la UE;
  - incrementando la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos presupuestarios; y
  - avanzando en la igualdad de género para las mujeres y los hombres en toda su diversidad, y promoviendo específicamente los derechos de las mujeres, mediante, entre otras cosas, la revisión de las decisiones de financiación para garantizar que contribuyan a impulsar la igualdad de género, en lugar de ahondar en las desigualdades existentes.

### La presupuestación con perspectiva de género como forma de cumplir los requisitos legales de la UE

#### ¿Qué significa?

Aplicar la presupuestación con perspectiva de género como metodología no es un requisito a la hora de programar y ejecutar los programas de los Fondos de la UE, no obstante, es la forma más completa y transparente de cumplir los requisitos y las obligaciones en materia de igualdad de género establecidos por los Reglamentos de los Fondos de la UE.

Entre estos requisitos, establecidos en la propuesta de la Comisión de Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC) [[COM\(2018\) 375 final](#)] como base para todos los programas de los Fondos de la UE, cabe mencionar:

- el requisito de considerar la igualdad de género como un principio horizontal;
- la definición de socios que participan en los procesos de programación y en la ejecución de los programas, incluidos los «organismos responsables de la igualdad de género»; y
- el deber de las autoridades de gestión de «establecer y aplicar criterios y procedimientos que sean transparentes y no discriminatorios, y garanticen la igualdad de género» (artículo 67).

Junto con el RDC propuesto, los reglamentos específicos de los Fondos establecen otros requisitos para tener en cuenta la igualdad de género:

- este es el caso del Reglamento del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), que establece un objetivo específico relacionado con la participación de las mujeres en el mercado laboral y la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, como medidas de acceso a servicios de atención a la infancia;
- el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo de Cohesión reafirman principalmente los requisitos ya definidos en el RDC, especialmente el que se refiere a considerar la igualdad de género como un principio horizontal;
- el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural

(Feader) <sup>(13)</sup> reitera el énfasis del RDC en la necesidad de implicar a los «organismos responsables de la igualdad de género» como socios «cuando proceda» <sup>(14)</sup>, y establece el requisito de que las autoridades de gestión informen a los organismos que intervienen en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres sobre las posibilidades de recibir financiación.

### La presupuestación con perspectiva de género como forma de promover la rendición de cuentas y la transparencia en la planificación y gestión de las finanzas públicas

#### ¿Qué significa?

Una parte importante de la presupuestación con perspectiva de género consiste en analizar la repercusión de los presupuestos en las mujeres y en los hombres. De tal modo que la presupuestación con perspectiva de género es un elemento clave para controlar si la elaboración de los presupuestos públicos cumple el objetivo de conseguir los objetivos de igualdad de género de un país. La presupuestación con perspectiva de género es un «mecanismo para determinar si los compromisos de igualdad de género de un gobierno se traducen en compromisos presupuestarios» <sup>(15)</sup>, en esencia,

aplicar una presupuestación con perspectiva de género significa hacer que los gobiernos se responsabilicen de sus compromisos en materia de política de igualdad. Las instituciones de auditoría, los parlamentos, la sociedad civil y los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental en el seguimiento y la rendición de cuentas de los gobiernos en materia de presupuestos públicos. El Women's Budget Group (Grupo Presupuestario de las Mujeres) del Reino Unido es un buen ejemplo de un grupo de la sociedad civil dedicado a realizar esta labor <sup>(16)</sup>.

Si se aplica de forma sistemática, la presupuestación con perspectiva de género puede contribuir a aumentar la participación ofreciendo mecanismos de participación sensibles a las cuestiones de género en los procesos presupuestarios. Esto, a su vez, aumenta la transparencia. Por ejemplo, el establecimiento de una práctica de consultas públicas y de participación en la preparación de los presupuestos o de participación de la sociedad en los presupuestos de control fomentan la participación en los procesos presupuestarios <sup>(17)</sup> siempre que garanticemos la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en toda su diversidad, teniendo en cuenta al mismo tiempo sus contribuciones de forma equitativa.



#### España: Orientar las acciones de los programas operativos para que sean más igualitarias en cuestión de género

En España, los esfuerzos por alcanzar objetivos a través de los Fondos de la UE reconocen la importancia de realizar un análisis de género de calidad. Las nuevas inversiones pueden dar lugar a nuevas desigualdades. Por ejemplo, el análisis de género reveló que las nuevas tecnologías en los servicios de la administración pública, como la administración electrónica, supondrían una disminución del personal empleado en la administración pública. Esto afectaría en mayor medida a las mujeres, ya

© amasterphotographer/  
Shutterstock.com



<sup>(13)</sup> Téngase en cuenta que la propuesta de la Comisión de RCP 2021-2027 no se aplica al Feader.

<sup>(14)</sup> Artículo 94 del Reglamento PAC/Feader [COM(2018) 392 final]. Descripción completa en la herramienta 1.

<sup>(15)</sup> Sharp, R. y Broomhill, R. (2002). «Budgeting for Equality: the Australian experience» («La elaboración de presupuestos en favor de la igualdad: la experiencia australiana»), *Feminist Economics*, 8(1), p. 26.

<sup>(16)</sup> Para más información véase el sitio: <https://wbg.org.uk/>

<sup>(17)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Presupuestación con perspectiva de género*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

que la mayor parte del personal empleado en este sector son mujeres. Al mismo tiempo, se determinó que los servicios electrónicos tendrían un impacto potencialmente positivo en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, ya que agilizan los lentos procedimientos administrativos y reducen las cargas relacionadas con el trabajo asistencial, al prestar servicios por vía electrónica, como servicios médicos.

Esta situación fue identificada y abordada en los programas operativos españoles, que están en consonancia con los objetivos de la estrategia nacional de género de este país. La participación activa de los organismos nacionales y subnacionales encargados de promover la igualdad de género en el seguimiento y evaluación de los programas operativos ha permitido la integración de la perspectiva de género en todas las fases de los programas operativos.

Junto con un análisis de género sólido, iniciativas como la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios <sup>(18)</sup> han sido instrumentos clave para la difusión de experiencias, buenas prácticas, actividades piloto, formación y desarrollo de capacidades, al tiempo que han servido para fomentar la colaboración y la cooperación entre las y los gestores de fondos. La red ofrece:

- varias guías;
- organización de iniciativas de formación;
- asesoramiento técnico a gestores de fondos;
- apoyo a las iniciativas locales, permitiendo a las partes interesadas responsables de estas iniciativas presentar documentos para someterlos a sus observaciones y revisión; y
- la recopilación continua de experiencias en su base de datos.

### La presupuestación con perspectiva de género como forma de aumentar la participación de las mujeres y los hombres en los procesos presupuestarios

#### ¿Qué significa?

La promoción de la participación igualitaria en los procesos presupuestarios puede adoptar muchas formas. Puesto que la presupuestación con perspectiva de género se basa en la buena gobernanza, su objetivo es aumentar la participación de las partes interesadas en el proceso presupuestario a través de la realización de consultas y del uso de datos desagregados por sexo. Cabe señalar que la presupuestación con perspectiva de género no garantiza, en sí misma, un proceso participativo. Es necesario aplicar medidas específicas para que los procesos presupuestarios sean integradores.

No obstante, adoptar medidas para involucrar activamente a las mujeres y a los hombres en pie de igualdad en la preparación de los presupuestos públicos nos permite garantizar que forman parte de las decisiones que les afectan. Mejorar la diversidad de la participación también significa tener en cuenta las características diversas de las mujeres y los hombres, como su edad, raza, origen étnico, religión, educación, discapacidad, situación socioeconómica y orientación sexual, entre otras <sup>(19)</sup>. Para los Fondos de la UE, esto significa organizar consultas en las que participen diversas partes interesadas y representantes, autoridades, expertas y expertos, organizaciones no gubernamentales (ONG), interlocutores sociales, etc. Es esencial garantizar que estas partes interesadas clave conocen las posibles oportunidades que les brindan los Fondos y permitirles expresar sus prioridades e intereses en posibles proyectos.

<sup>(18)</sup> Para más información, véase: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

<sup>(19)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Presupuestación con perspectiva de género*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>



## **Austria: Participación en la presupuestación de los Fondos de la UE**

En Austria, varias organizaciones que trabajan en aras de la igualdad de género participan en la elaboración de los presupuestos de los Fondos de la UE. Para el presupuesto del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), entre las organizaciones participantes se encontraban las siguientes: Kinderfreunde (organización dedicada a la atención a la infancia), Landesfrauenbeauftragte (organización que aúna al personal encargado de asuntos de las mujeres de las provincias austriacas), Initiative Frau&Arbeit (iniciativa «mujer y trabajo») y FEMAIL-Fraueninformationszentrum (centro de información a la mujer) de Vorarlberg.

Varias acciones facilitaron la inclusión de personas expertas y socios en materia de género, tales como:

- la creación de grupos temáticos en los que participaron expertas y expertos en cuestiones de género;
- la celebración de conferencias abiertas de un día de duración sobre los resultados provisionales de las observaciones públicas sobre el proyecto de presupuesto; y
- la participación de una persona funcionaria nacional experta en igualdad de género (de la Cancillería Federal, o Bundeskanzleramt); la implicación más general de expertas y expertos en cuestiones de género; así como la garantía de una participación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de programación.

Esta participación permitió incorporar conocimientos especializados a los procesos de diseño de proyectos y la presupuestación correspondiente. Al garantizar la participación de organizaciones dedicadas a la igualdad, la no discriminación y los derechos de las personas, Austria pudo garantizar el cumplimiento de los Tratados de la UE, el artículo 7 de la Constitución y las políticas nacionales <sup>(20)</sup>.

### **La presupuestación con perspectiva de género como forma de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en toda su diversidad**

#### **¿Qué significa?**

El análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género permite mejorar nuestro conocimiento de las necesidades de las mujeres y de los hombres, así como de los efectos distributivos y los efectos de la asignación de recursos a mujeres y hombres en toda su diversidad. De este modo, la presupuestación con perspectiva de género constituye la base de un proceso de

toma de decisiones mejor y más fundamentado. Esto, a su vez, contribuye a garantizar que los fondos públicos se utilizan de manera más eficaz para promover la igualdad de género y defender todos nuestros derechos humanos, incluidos los de aquellos cuyos derechos se ignoran con demasiada frecuencia.

La igualdad de género es un principio de la UE fundamental. Está repleta además de beneficios socioeconómicos. Según las investigaciones, la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres tiene una multitud de efectos positivos, ya que genera un mayor crecimiento económico, más empleo, población infantil más sana, mayor

<sup>(20)</sup> Programa operativo IGJ/EFRE 2014-2020.

productividad de la mano de obra y mayor capacidad de respuesta de los gobiernos <sup>(21)</sup>. Si bien el crecimiento económico puede tener efectos positivos en la situación económica de las mujeres, la promoción de la integración y la igualdad de género requiere que las decisiones en materia de política económica estén basadas en un análisis de género sólido <sup>(22)</sup>.

Véanse estos dos vídeos para entender mejor los beneficios económicos de la igualdad de género. Pueden seleccionarse subtítulos en diferentes lenguas:

Economic benefits of gender equality: science, technology, engineering and mathematics (STEM) [«Los beneficios económicos de la igualdad de género: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)»]. <sup>(23)</sup>



Economic benefits of gender equality: labour market activity and equal pay («Los beneficios económicos de la igualdad de género: actividad del mercado de trabajo e igualdad de retribución») <sup>(24)</sup>



La presupuestación con perspectiva de género pone el foco en el proceso de la asignación de recursos como parte de la toma de decisiones sobre prioridades políticas, la ejecución de acciones políticas y la evaluación de los resultados. Aplicar la presupuestación con perspectiva de género significa utilizar una serie de herramientas de **análisis de género** y **evaluación del impacto de género** que se describen detalladamente más adelante. Se trata de recursos que ofrecen a los y las responsables políticos una mejor comprensión

- <sup>(21)</sup> Stotsky, J. (2016). *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes* («Presupuestación con perspectiva de género: contexto fiscal y resultados actuales»), documento de trabajo del Fondo Monetario Internacional, WP/16/149. Washington, DC: FMI; Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity* («Mujeres, trabajo y economía: los beneficios macroeconómicos de la igualdad de género»), nota de debate del personal del Fondo Monetario Internacional, SDN/13/10. Washington, DC: FMI. Disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* («Los beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea: Informe sobre la aplicación empírica del modelo»). Disponible en: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches* («Los beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea. Revisión bibliográfica: enfoques metodológicos y pruebas existentes»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union EU and EU Member States overviews* («Los beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea y la visión general de la situación de los Estados miembros de la UE»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* («Pruebas de los beneficios económicos de la igualdad de género en otros ámbitos políticos»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>
- <sup>(22)</sup> Kabeer, N. (2012) «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» («Empoderamiento económico de las mujeres y crecimiento integrador: mercados de trabajo y desarrollo empresarial»), Documento de reflexión 29/12 del Centro internacional de investigaciones para el desarrollo. Disponible en: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>
- <sup>(23)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Economic benefits of gender equality: STEM* («Los beneficios económicos de la igualdad de género: CTIM»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxQnGvM>
- <sup>(24)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Economic benefits of gender equality: Labour market activity and equal pay* («Beneficios económicos de la igualdad de género: actividad del mercado laboral e igualdad de retribución»). Vilna: EIGE. Disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs\\_XoRE](https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XoRE)

de las diferencias en la vida de las mujeres y los hombres, así como explicaciones sobre cómo y por qué utilizan los servicios, los recursos y su tiempo de manera diferente. El vídeo que se ofrece a continuación ofrece una instantánea sobre de qué modo el enfoque de género de la presupuestación enriquece el análisis y las decisiones sobre cómo utilizar los recursos públicos. En pocas palabras, la presupuestación con perspectiva de género contribuye a hacer realidad la igualdad de género, mejorando el bienestar de la población e impulsando un crecimiento y un empleo más sostenibles e integradores <sup>(25)</sup>.

Para comprender mejor el concepto de la presupuestación con perspectiva de género en la práctica puede ser interesante ver este vídeo sobre la presupuestación y la igualdad de género sostenibles realizado por la Asociación Sueca de Entes Locales y Regionales <sup>(26)</sup>.



<sup>(25)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Presupuestación con perspectiva de género*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

<sup>(26)</sup> Asociación Sueca de Entes Locales y Regionales (2014). *La igualdad de género sostenible: una película sobre la integración del enfoque de género en la práctica*. Estocolmo: SKL Jämställdhet. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJg>

## Sección 3. ¿Por qué la presupuestación con perspectiva de género es importante en los Fondos Europeos objeto de gestión compartida?

La presupuestación con perspectiva de género es necesaria para alcanzar los objetivos de la UE en materia de crecimiento, empleo y cohesión social. A escala de la UE, existe una **base jurídica y política** para la presupuestación con perspectiva de género (véase la [herramienta 1](#)). También genera **beneficios económicos**. Los estudios muestran claramente que una mayor igualdad de género está relacionada con un aumento del crecimiento y del empleo. «Los datos confirman que las mejoras en la igualdad de género generarían hasta 10,5 millones de puestos de trabajo adicionales de aquí a 2050 y que la tasa de empleo de la UE alcanzaría casi el 80 %. El producto interior bruto (PIB) per cápita también se vería afectado positivamente y podría incrementarse hasta un 10 % aproximadamente de aquí a 2050.» <sup>(27)</sup> La reducción de las desigualdades en las actividades del mercado laboral, la remuneración y la educación estimularán especialmente dicho crecimiento y la creación de empleo.



La aplicación plena de un enfoque de género en la elaboración de los presupuestos mediante la integración de perspectivas de género en todos los ciclos de los Fondos de la UE garantizará:

- una aplicación de los Fondos de la UE de mayor calidad, llegando tanto a las mujeres como a los

hombres en toda su diversidad;

- una mayor eficacia para alcanzar los objetivos de los Fondos de la UE, dado que la presupuestación con perspectiva de género contribuye a mejorar la planificación, la aplicación y el seguimiento, al tiempo que se garantiza que no se perpetúan las desigualdades;
- el avance en materia de igualdad de género, que es un derecho humano básico;
- asignaciones de recursos económicos que benefician tanto a mujeres como a hombres en toda su diversidad; y
- la mejora de los proyectos de los Fondos de la UE gracias a una mejor orientación y un logro más eficaz de los objetivos y las metas generales.

Tal y como hemos visto en este conjunto de herramientas, la igualdad de género es un derecho fundamental reconocido, un valor esencial y un objetivo de la UE. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio consagrado en el Tratado fundacional de la Unión Europea. El Pacto Europeo por la Igualdad de Género y el pilar europeo de derechos sociales promueven tanto la igualdad de género como un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada como elementos clave que deben integrarse en los Fondos de la UE. Todos estos compromisos refuerzan la base de la presupuestación con perspectiva de género, al igual que los compromisos internacionales clave, desde la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) o el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) <sup>(28)</sup> hasta los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#). La igualdad de género no es solo un objetivo global independiente por sí mismo (ODS n.º 5) y un elemento transversal de los diecisiete ODS, el marco de los ODS también incluye un indicador específico sobre

<sup>(27)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). *Gender equality boosts economic growth* («La igualdad de género impulsa el crecimiento económico»). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

<sup>(28)</sup> Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* Nueva York: ONU. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

la presupuestación con perspectiva de género (indicador 5.c.1.) <sup>(29)</sup>.

Véase la [herramienta 1](#) para más información sobre el marco normativo de los Fondos de la UE y su énfasis en la consideración de la igualdad de género.

## Tres motivos por los que la presupuestación con perspectiva de género es fundamental en los Fondos de la UE

### 1. La presupuestación con perspectiva de género es una buena presupuestación

La presupuestación con perspectiva de género respalda la aplicación de normas modernas en relación con los principios de gestión de las finanzas públicas. Entre estas cabe mencionar la rendición de cuentas, la transparencia, la orientación al rendimiento y a los resultados y la eficacia:

- **Rendición de cuentas:** La presupuestación con perspectiva de género es un mecanismo importante para garantizar la rendición de cuentas en cuanto a de qué modo los compromisos en materia de política de género se traducen en los Fondos de la UE.
- **Transparencia:** Si se aplica sistemáticamente, la presupuestación con perspectiva de género puede contribuir a aumentar la participación en los procesos presupuestarios, lo que aumenta la transparencia en los procesos de los Fondos de la UE.
- **Orientación al rendimiento y los resultados:** La presupuestación basada en los resultados aproxima la planificación estratégica a la gestión de las finanzas públicas, estableciendo una relación más estrecha entre los objetivos/ fines de la política de los Fondos de la UE

y los presupuestos. Un enfoque realmente orientado al rendimiento solo se da cuando la presupuestación con perspectiva de género está integrada en la presupuestación basada en el rendimiento. Esto se debe a que la presupuestación con perspectiva de género aporta pruebas del rendimiento desde una perspectiva de género. De este modo, la presupuestación con perspectiva de género permite la asignación eficaz e inclusiva de recursos y la aplicación de objetivos de formas que benefician tanto a mujeres como a hombres en toda su diversidad.

- **Eficacia:** El análisis de la presupuestación con perspectiva de género proporciona una mejor comprensión de las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres, junto con los efectos distributivos y el impacto de los recursos de los Fondos de la UE en ellos. Así pues, la presupuestación con perspectiva de género proporciona la base para una toma de decisiones más basada en hechos, que resulta esencial para garantizar que las finanzas de los Fondos de la UE se utilizan de manera eficaz para satisfacer las necesidades reales, superar las brechas actuales y frenar las desigualdades persistentes.

### 2. La presupuestación con perspectiva de género contribuye a la aplicación de los compromisos jurídicos y políticos de la UE

La UE y sus Estados miembros tienen el deber de promover la igualdad de género y los derechos humanos, también mediante la aplicación de los compromisos jurídicos y políticos anteriormente mencionados. Los Fondos de la UE no pueden promover el bienestar ni el crecimiento sostenible e integrador si ignoran los derechos y las necesidades de la mitad de la población de la UE. Es por ello que la presupuestación con perspectiva de género tiene que aplicarse a todos los sistemas, procesos y programas de los Fondos de la UE; hacer esto significa cumplir los compromisos que impulsan de forma tangible la igualdad de género.

<sup>(29)</sup> Además de estos tres acuerdos, otros instrumentos internacionales importantes con implicaciones para la igualdad de género son el [Convenio sobre igualdad de remuneración \(n.º 100\) \(1951/1953\)](#), el [Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer \(1952\)](#), el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), \(n.º 111\) \(1958/1960\)](#), el [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares \(n.º 156\) \(1981/1983\)](#), la [Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer \(1993\)](#), el [Convenio sobre la protección de la maternidad \(n.º 183\) \(2000/2002\)](#), la [Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004), la [Declaración de Río de Janeiro Simposio Global Involucrando a Hombres y Niños en la Equidad de Género \(2009\)](#), y la [Resolución sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente de la OIT \(2009\)](#).

### 3. La presupuestación con perspectiva de género aumenta la participación de mujeres y hombres en los procesos presupuestarios

La presupuestación con perspectiva de género contribuye a lograr una buena gobernanza. Tal y como hemos visto, un modo clave de hacerlo es incrementando la participación en los procesos

presupuestarios. Al implicar a las mujeres y a los hombres por igual en la preparación del presupuesto de los Fondos de la UE, por ejemplo mediante consultas públicas y el uso de datos desagregados por sexo, los presupuestos serán más responsables y transparentes, los Estados estarán más obligados a rendir cuentas, y los objetivos de los Fondos de la UE se aplicarán de forma más eficaz.

# Sección 4. ¿De qué modo podemos aplicar la presupuestación con perspectiva de género a los Fondos de la UE?

## Herramientas prácticas y ejemplos de Estados miembros

### Introducción

En esta sección se facilitan herramientas prácticas para integrar la perspectiva de género en los Fondos Europeos objeto de gestión compartida, utilizando descripciones detalladas, listas de comprobación y ejemplos de distintos Estados miembros. La utilización de esta estructura de apoyo a lo largo de todo el proceso de programación y ejecución garantizará la integración coherente de la perspectiva de igualdad de género. Las herramientas están estructuradas de acuerdo con los requisitos de la propuesta de la Comisión de un reglamento del contenido y la ejecución de programas operativos de los Fondos de la UE, y abordan los artículos de la propuesta.

En general, las herramientas se pueden aplicar a lo largo de los procesos de programación de todos los Fondos de la UE. No obstante, hay que tener en cuenta diferentes contextos. A excepción de la herramienta 1 (que presenta los requisitos más importantes de la propuesta de la Comisión de los reglamentos) y la herramienta 4 (sobre las opciones para fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral), las herramientas no presentan un enfoque específico para cada uno de los Fondos de la UE. En su lugar, ofrecen un apoyo genérico para introducir una perspectiva de igualdad de género coherente.

Prestan especial atención a la conciliación entre la vida familiar y laboral. Desde el punto de vista de la política de la UE, esto se debe a que la conciliación de la vida familiar y la vida profesional ha adquirido especial relevancia a raíz de una nueva Directiva sobre este tema. El fomento de medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional en los Fondos va ligado a la nueva Directiva y la Comunicación de la Comisión sobre una iniciativa para apoyar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional <sup>(30)</sup>, en la que la Comisión Europea fomenta explícitamente la financiación de los Fondos de la UE y del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE) con el fin de impulsar la Directiva. Para más información sobre la [Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional](#), consulte el enlace. Para obtener información general sobre la relación entre la brecha salarial de género y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, véase esta [publicación del EIGE](#).

En esta sección se presentan once herramientas para aplicar la presupuestación con perspectiva de género en los Fondos de la UE, que están divididas en tres subsecciones globales:

- Marco normativo de la UE
- Programación nacional/subnacional y apoyo a escala de los proyectos
- Presentación de informes, seguimiento y evaluación

<sup>(30)</sup> Comisión Europea (2017). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, COM/2017/0252 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

### **Marco normativo de la UE**

- Herramienta 1: Adaptación de los Fondos de la UE al marco normativo de la UE en materia de igualdad de género

### **Programación nacional/subnacional y apoyo a escala de los proyectos**

- Herramienta 2: Análisis de las desigualdades y las necesidades en materia de género a escala nacional y subnacional
- Herramienta 3: La puesta en práctica de la igualdad de género en objetivos políticos (en acuerdos de asociación) y en objetivos/medidas específicos (en programas operativos)
- Herramienta 4: Coordinación y aspectos complementarios entre los Fondos de la UE para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional
- Herramienta 5: Definición de asociaciones y gobernanza multinivel: designar a los socios pertinentes y al personal experto en roles de género y establecer la composición de los comités de seguimiento
- Herramienta 6: Desarrollo de indicadores cuantitativos y cualitativos para promover la igualdad de género
- Herramienta 7: Definición de los criterios de selección de los proyectos con enfoque de género
- Herramienta 8: Seguimiento de las asignaciones de recursos para la igualdad de género en los Fondos de la UE
- Herramienta 9: Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el diseño de los proyectos

### **Presentación de informes, seguimiento y evaluación**

- Herramienta 10: Integración de la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación
- Herramienta 11: Presentación de informes sobre el gasto en recursos en favor de la igualdad de género en los Fondos de la UE

## Marco normativo de la UE



### Herramienta 1: Adaptación de los Fondos de la UE al marco normativo de la UE en materia de igualdad de género

#### Introducción a la herramienta

Esta herramienta describe las principales políticas y objetivos en materia de igualdad de género de la UE que son pertinentes para los Fondos de la Unión Europea objeto de gestión compartida<sup>(31)</sup>. Su objetivo es ayudar a los Estados miembros y a las autoridades de gestión a adaptar su planificación y ejecución de los programas de los Fondos de la UE a los marcos normativos y a las estrategias de igualdad de género de la UE.

#### Base normativa y legislativa para las políticas de la UE en materia de igualdad de género

La Unión Europea se basa en el Estado de Derecho. Esto significa que todas las acciones emprendidas por la UE están fundadas sobre tratados que han sido aprobados voluntaria y democráticamente por todos los Estados miembros que la componen. Los Tratados son acuerdos vinculantes entre países miembros de la UE que establecen los objetivos de la UE, las normas que rigen las instituciones de la UE, el modo en que se toman las decisiones y la relación entre la UE y sus miembros<sup>(32)</sup>.



#### El enfoque de la UE respecto de la igualdad de género

La UE reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental, un valor central de la UE y una condición necesaria para la consecución de los objetivos de la UE en materia de crecimiento, empleo y cohesión social.

Desde 1996, la Comisión Europea se comprometió a adoptar una «estrategia dual» para la consecución de la igualdad de género. Esta estrategia implica integrar la perspectiva de género en todas las políticas, y a su vez, aplicar medidas concretas para eliminar, prevenir o superar las desigualdades de género. Ambos planteamientos van unidos y no pueden sustituirse mutuamente. La transversalidad de género no es un objetivo político en sí mismo, sino un medio para alcanzar la igualdad de género.

Fuente: ¿Qué es la transversalidad de género? (EIGE, 2016), para más información, véase el [enlace](#)

La igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea consagrado en los documentos jurídicos y políticos generales de la UE:

- En el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del [Tratado de la Unión Europea](#)<sup>(33)</sup> (TUE), los artículos 21 y 23 de la [Carta de los Derechos](#)

[Fundamentales](#)<sup>(34)</sup> y el artículo 8 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#)<sup>(35)</sup> (TFUE) se hace un llamamiento a la igualdad entre mujeres y hombres. En el artículo 8 del TFUE, por ejemplo, se exige explícitamente a la Unión «en todas sus acciones, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer

<sup>(31)</sup> Basado en la propuesta de la Comisión de RDC posterior a 2020.

<sup>(32)</sup> Unión Europea (sin fecha). *Tratados de la UE*. Bruselas: UE Disponible en: [https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_es](https://europa.eu/european-union/law/treaties_es)

<sup>(33)</sup> Unión Europea (2007). *Tratado de la Unión Europea*. Bruselas: UE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

<sup>(34)</sup> Unión Europea (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Bruselas: UE. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_es](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_es)

<sup>(35)</sup> Unión Europea (2007). *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Bruselas: UE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

y promover su igualdad» (transversalidad de género).

- El [Tratado de Lisboa](#) <sup>(36)</sup> recoge un compromiso con la igualdad de género mediante la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa <sup>(37)</sup>.
- La [política de crecimiento económico de la UE \(Europa 2020\)](#) <sup>(38)</sup> incluye el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por otra parte, los [objetivos de Barcelona](#) <sup>(39)</sup> recogen un objetivo específico sobre la cobertura de los servicios de atención a la infancia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres.
- Los problemas de la brecha salarial y la diversidad organizativa son prioridades claras para la Comisión Europea y están directamente relacionadas con los objetivos de los Fondos de la UE. Estas prioridades europeas han sido establecidas en la Directiva 2014/95/UE, que es jurídicamente vinculante (sobre la divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos), en la Recomendación no vinculante 2014/124/UE (sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia) y en el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres <sup>(40)</sup>.
- El marco del [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019](#) <sup>(41)</sup> destaca los Fondos de la UE como el instrumento de inversión más importante de la UE, en particular, para promover la igualdad de género mediante:
  - el apoyo y el seguimiento continuos a los Estados miembros en la consecución de los objetivos de Barcelona en relación con la atención a la infancia;
  - la consideración de los resultados de una consulta pública sobre la conciliación de la vida familiar y laboral <sup>(42)</sup>;
  - el apoyo a las empresas en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral facilitando plataformas de la Carta de la Diversidad <sup>(43)</sup>;
  - la integración de una perspectiva de género en la aplicación de la [Agenda Europea de Migración](#) <sup>(44)</sup>, abordando las barreras al empleo y la promoción profesional de las mujeres migrantes y ayudando a los Estados miembros a aprovechar al máximo las posibilidades que brinda el Fondo Social Europeo (FSE) en este sentido; y
  - trabajo de sensibilización para promover la iniciativa empresarial de las mujeres,

<sup>(36)</sup> Parlamento Europeo (2018). *Fichas técnicas sobre la Unión Europea: El Tratado de Lisboa*. Bruselas: Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

<sup>(37)</sup> Parlamento Europeo (2018). *Fichas técnicas sobre la Unión Europea: Igualdad entre hombres y mujeres*. Bruselas: Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/equality-between-men-and-women>

<sup>(38)</sup> Comisión Europea (2010). *Estrategia Europa 2020*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

<sup>(39)</sup> Comisión Europea (2018). Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Objetivos de Barcelona sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona») COM(2018) 273. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

<sup>(40)</sup> Comisión Europea (sin fecha). *EU Action against Pay Discrimination*. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)

<sup>(41)</sup> Comisión Europea (2015). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)

<sup>(42)</sup> Comisión Europea (2015). *First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers* («Primera fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFEU sobre una posible acción para abordar los problemas de padres y cuidadores que trabajan para conciliar la vida profesional y la vida familiar»), C(2015) 7754 final. Bruselas: Comisión Europea.

<sup>(43)</sup> Comisión Europea (2019). *Abordar la discriminación*. Bruselas: Dirección General de Justicia y Consumidores. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

<sup>(44)</sup> Comisión Europea (2015). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea de Migración*. COM(2015) 240 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)

particularmente a través del lanzamiento de una plataforma en línea para mujeres emprendedoras (2016), la creación de una red europea de inversoras providenciales (2016) y la creación de la red de coordinación de empresarias en línea.

- El [Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020](#) <sup>(45)</sup> comprende tres ambiciones principales de la UE en materia de igualdad de género:
  - reducir las desigualdades de género en cuanto a empleo y protección social;
  - promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida; y
  - combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.
- El [pilar europeo de derechos sociales](#) <sup>(46)</sup>, introducido por las instituciones de la UE en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento en noviembre de 2017, establece veinte principios clave como marco para la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo en toda la UE. Está estructurado en torno a tres categorías: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo (incluido el «principio clave 2: igualdad de género» <sup>(47)</sup>), condiciones de trabajo justas, protección social e inclusión. Se considera que vincular estos elementos a la futura aplicación de los Fondos de la UE, especialmente el nuevo Fondo Social Europeo Plus (FSE+), servirá para apoyar la aplicación del pilar.

- La [Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional](#) [Directiva (UE) 2019/1158] <sup>(48)</sup>, de reciente adopción, defiende la igualdad de género y se centra en la consecución de elementos clave del pilar europeo de derechos sociales [principio clave 9: equilibrio entre vida profesional y vida privada <sup>(49)</sup>], aplicando medidas de carácter político y jurídico:
  - Medida legal: la introducción del permiso de paternidad. Los padres/segundos progenitores equivalentes podrán tomar, al menos, diez días laborales de permiso de paternidad en torno a la fecha del nacimiento de un hijo o hija, que será compensado, como mínimo, al mismo nivel que la baja por enfermedad.
  - Medida legal: reforzar el derecho existente a cuatro meses de permiso parental, haciendo que dos de estos meses no sean intransferibles de un progenitor a otro. Estos se compensarán a un nivel que fijarán los Estados miembros.
  - Medida de política pública: aprovechar mejor los Fondos de la UE para mejorar los servicios de atención a la infancia y a largo plazo.
  - Medida de política pública: eliminar los desincentivos económicos para la segunda fuente de ingresos familiares que impiden que las mujeres accedan al mercado laboral o trabajen a tiempo completo.

En 2015, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas (ONU), incluidos todos los Estados miembros de la UE, adoptaron la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#) <sup>(50)</sup> y sus Objetivos

<sup>(45)</sup> Consejo de la Unión Europea (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. Bruselas: Consejo de la Unión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

<sup>(46)</sup> Comisión Europea (2017). *Pilar europeo de derechos sociales*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es)

<sup>(47)</sup> El principio clave 2 (igualdad de género) especifica que: «La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera; [y] las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.» Para más información, véase: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es)

<sup>(48)</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2019.188.01.0079.01.SPA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.SPA)

<sup>(49)</sup> El principio clave 9 (equilibrio entre vida profesional y vida privada) especifica lo siguiente: «Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.»

<sup>(50)</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». Nueva York: AGNU Disponible en: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S)

de Desarrollo Sostenible (ODS). La igualdad de género es un elemento transversal de los diecisiete objetivos mundiales, además de un objetivo independiente (ODS n.º 5: «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas») (51) en sí mismo. En el punto 20 de la Agenda 2030 se destaca explícitamente la importancia de

eliminar las brechas de género y trabajar en aras de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres mediante la integración sistemática de la perspectiva de género, mientras que el marco de los ODS también se incluye un indicador específico sobre la presupuestación con perspectiva de género (indicador 5.c.1.).



### Más información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas dirigidos a reducir las diferencias entre hombres y mujeres y a mejorar la igualdad de género (punto 20 de la Agenda 2030)

«La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial.»

### Requisitos concretos para la consideración de la igualdad de género en el marco de los Fondos de la UE

La propuesta de la Comisión Europea de los reglamentos para 2021-2027 define una serie de **requisitos y obligaciones concretos** para los Estados miembros y las autoridades de gestión a la hora de programar y ejecutar los programas de los Fondos de la UE. Estos **constituyen los requisitos mínimos para la consideración de la igualdad de género en los Fondos de la UE**. No obstante, también pueden utilizarse como puntos de anclaje para ir incluso más allá de los requisitos básicos en relación con la plena aplicación de la estrategia dual de la igualdad de género en el marco de los Fondos de la UE, en consonancia con las obligaciones derivadas de los Tratados.

Estos requisitos establecidos en la propuesta del **Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC) [COM(2018) 375 final]** abarcan:

- el requisito de considerar la igualdad de género como un principio horizontal (considerando 5 del RDC);
- la definición de los socios que participan en los procesos de programación y durante la ejecución de los programas, incluidos los «organismos responsables de promover la igualdad de género» (artículo 6 del RDC); y
- el deber de las autoridades de gestión de «establecer y aplicar criterios y procedimientos que sean transparentes y no discriminatorios, y garanticen la igualdad de género» (artículo 67 del RDC).

El requisito de **considerar la igualdad de género como un principio horizontal** debe entenderse como el objetivo del cumplimiento de la estrategia dual de la UE en relación con la igualdad de género, incluidas medidas específicas y la transversalidad de género de forma más general.

(51) ONU Mujeres (2015). ODS n.º 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas Nueva York: ONU Mujeres  
Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>



### Más información sobre igualdad de género como principio horizontal [considerando 5 del RDC, COM(2018) 375 final].

«Los principios horizontales contemplados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea ("TUE") y en el artículo 10 del TFUE, incluidos los principios de subsidiariedad y proporcionalidad enunciados en el artículo 5 del TUE, deben respetarse en la ejecución de los Fondos, teniendo en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Los Estados miembros deben observar asimismo las obligaciones que impone la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y garantizar la accesibilidad en consonancia con su artículo 9 y de acuerdo con el Derecho de la Unión que armoniza los requisitos de accesibilidad aplicables a los productos y los servicios. Los Estados miembros y la Comisión deben procurar la erradicación de las desigualdades, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género, así como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Los Fondos no deben apoyar acciones que favorezcan cualquier tipo de segregación. [...]».

El artículo 6, sobre la asociación y la gobernanza multinivel, exige la **implicación de los socios** en

todos los esfuerzos para fomentar la igualdad de género.



### Más información sobre la implicación de los socios para fomentar la igualdad de género [artículo 6 del RDC, COM(2018) 375 final]

«1. Cada Estado miembro organizará una asociación con las autoridades regionales y locales competentes. Dicha asociación constará, como mínimo, de los siguientes socios:

- a) autoridades urbanas y otras autoridades públicas;
- b) interlocutores económicos y sociales;
- c) los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, los interlocutores medioambientales 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.»

El artículo 67 establece solicitudes generales de **procedimientos y criterios de selección de proyectos con un enfoque de género** dentro

del ámbito de la «selección de operaciones por parte de la autoridad de gestión».



### Más sobre los criterios de selección de proyectos [artículo 67 del RDC, COM(2018) 375 final]

«1. Para la selección de las operaciones, la autoridad de gestión establecerá y aplicará criterios y procedimientos que sean transparentes y no discriminatorios, garanticen la igualdad de género y tengan en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el principio de desarrollo sostenible, así como la política de la Unión en materia de medio ambiente de conformidad con el artículo 11 y el artículo 191, apartado 1, del TFUE.»

Además del Reglamento de disposiciones comunes, los proyectos de Reglamentos específicos de los Fondos establecen más requisitos en relación con la igualdad de género. Especialmente el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), mientras que el Fondo

Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) reafirman, sobre todo, los requisitos ya establecidos en la propuesta de RDC.

### Fondo Social Europeo Plus (FSE+)

El Reglamento del Fondo Social Europeo (FSE+) [COM(2018) 382 final] comprende objetivos específicos, uno de los cuales se centra en promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y en garantizar una mejor conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, incluido el acceso a la atención

a la infancia (artículo 4 del Reglamento relativo al FSE+). Hace un llamamiento explícito a la realización de acciones para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, su llamamiento en favor de la igualdad de oportunidades para «*garantizar la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su preparación, ejecución, seguimiento y evaluación*» (artículo 6 del Reglamento relativo al FSE+).



#### Más información sobre los requisitos en materia de igualdad de género en el Reglamento relativo al FSE+ [COM (2018) 382 final]

«[Artículo 4, Objetivos específicos]: El FSE+ apoyará los siguientes objetivos específicos de las políticas sectoriales de empleo, educación, inclusión social y salud, con lo que contribuirá al objetivo político de "Una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales" establecido en el artículo [4] del [futuro RDC]: [...] iii) promover la participación de la mujer en el mercado de trabajo, una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la familiar, y especialmente el acceso a servicios de guardería, un entorno de trabajo saludable y bien adaptado contra los riesgos para la salud, la adaptación de los trabajadores, las empresas y los empresarios al cambio, y el envejecimiento activo y saludable.

[Artículo 6, Igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades y no discriminación]: "1. Todos los programas ejecutados en virtud del capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida, así como las operaciones apoyadas por los capítulos de Empleo e Innovación Social y de Salud, garantizarán la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su preparación, ejecución, seguimiento y evaluación. También promoverán la igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o credo, discapacidad, edad u orientación sexual, durante su preparación ejecución, seguimiento y evaluación.

2. Los Estados miembros y la Comisión apoyarán asimismo acciones selectivas específicas dirigidas a promover los principios mencionados en el apartado 1 dentro de cualquiera de los objetivos del FSE+, incluida la transición de la asistencia residencial/institucional a la asistencia familiar y local.

[Prefacio]: "El FSE+ debe tener por objeto promover el empleo mediante intervenciones activas que permitan la (re)integración en el mercado de trabajo, en especial de las personas jóvenes, las personas desempleadas de larga duración y las personas inactivas, así como el empleo por cuenta propia y la economía social. El FSE+ debe tener por objeto mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo mediante el apoyo a la modernización de las instituciones del mercado de trabajo, como los servicios públicos de empleo, con el fin de aumentar su capacidad de prestar servicios reforzados de asesoramiento y orientación selectivos durante la búsqueda de empleo y la transición al empleo y de potenciar la movilidad de los trabajadores. El FSE+ debe promover la participación de la mujer en el mercado de trabajo mediante medidas dirigidas a garantizar, entre otras cosas, un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar y el acceso a servicios de guardería. El FSE+ debe tener como meta ofrecer un entorno de trabajo saludable y bien adaptado, a fin de responder a los riesgos para la salud relacionados con las formas de trabajo cambiantes y las necesidades planteadas por el envejecimiento de la población activa.

(28) 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, y especialmente la participación en el mercado de trabajo, las condiciones de empleo y la progresión de la carrera. También deben asegurarse de que el FSE+ promueva la igualdad de oportunidades para todos sin discriminación, de conformidad con el artículo 10 del TFUE, así como 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. Estos principios se deben 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/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. Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (UE) [futuro RDC], el carácter admisible del gasto debe determinarse 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.*

*(33) La falta de acceso de las microempresas, de las empresas de la economía social y de las empresas sociales a la financiación es uno de los principales obstáculos a la creación de empresas, especialmente entre las personas más excluidas del mercado de trabajo. El Reglamento del FSE+ establece las disposiciones de creación de un ecosistema de mercado para aumentar la oferta de financiación y mejorar el acceso a esta para las empresas sociales también, con el fin de satisfacer la demanda de quienes más lo necesitan, y en particular de las personas desempleadas, las mujeres y las personas vulnerables que desean poner en marcha o desarrollar una microempresa. Este objetivo ha de abordarse también a través de instrumentos financieros y garantía presupuestaria en virtud de la ventana de inversión social y política de capacidades del Fondo InvestEU».*



### **Intercambio de experiencias con la red dedicada a la transversalidad de género Community of Practice on Gender Mainstreaming, el STANDARD del FSE (2014-2020)**

La Comisión Europea creó una red dedicada a la transversalidad de género (GenderCoP, «Community of Practice on Gender Mainstreaming») en el marco del Fondo Social Europeo (FSE) durante el período de programación 2007-2013, en el contexto de la cooperación transnacional. Esta comunidad de expertas y expertos constituyó una red de aprendizaje para ayudar a las autoridades de gestión y a los organismos intermediarios del FSE a aprovechar mejor las estrategias de transversalidad de género a la hora de aplicar los ejes prioritarios del FSE. Las y los miembros de la GenderCoP han elaborado un *STANDARD* europeo, una directriz sobre cómo aplicar la perspectiva de género en todas las fases de la gestión del FSE. El *STANDARD* de la GenderCoP se puso a prueba en cuatro Estados miembros: Flandes (Bélgica), Chequia, Finlandia y Suecia. La Comisión Europea animó a todos los Estados miembros a utilizarla adoptándola formalmente.

El *STANDARD* desarrollado en el período de los Fondos de la UE 2007-2013 tiene por objeto servir como base para la programación con un enfoque de género y la ejecución de los programas del FSE. Este período se caracterizó por el establecimiento de objetivos y ambiciones más concretos en relación con la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito del FSE en comparación con todos los demás fondos. El *STANDARD* contiene experiencias muy valiosas, explicaciones y ejemplos de buenas prácticas sobre cómo integrar la igualdad de género en los procedimientos y prioridades del FSE. Puede utilizarse como guía para aplicar la transversalidad de género en el FSE y como instrumento para evaluar y supervisar las prácticas existentes. Más concretamente, El *STANDARD* contiene requisitos para aplicar la transversalidad de género y acciones específicas en el FSE, tanto a escala europea como nacional. A escala nacional, se establecen requisitos para los programas operativos nacionales o subnacionales, la ejecución nacional o subnacional y los proyectos. En El *STANDARD*, se utiliza un modelo general para describir el FSE.

El *STANDARD* también destaca la importancia de integrar de manera coherente la perspectiva de género en los procedimientos de los Fondos de la UE, desde el nivel de la UE (presupuesto

y reglamentos), hasta las prioridades y «siguientes» niveles (planificación, programación y definición de condiciones y criterios de selección de los proyectos de los Estados miembros). Puesto que la igualdad de género es un objetivo transversal, la coherencia es una **obligación** a distintos niveles políticos. El STANDARD se concibió para integrar de manera coherente la igualdad de género y la estrategia dual de la igualdad de género en todas las fases de la gestión del FSE. Es importante mantener la coherencia entre los diferentes procedimientos y ciclos de actuación. Esto se debe a que cada nivel proporciona el contexto para el nivel siguiente. Sin coherencia, los proyectos financiados por los Fondos de la UE no pueden integrar satisfactoriamente la dimensión de igualdad de género.

Si desea más información sobre el STANDARD , [haga clic aquí](#)

Si desea más información sobre los documentos de la GenderCoP, [haga clic aquí](#)

#### *El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo de Cohesión*

El Reglamento específico del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Fondo de Cohesión [COM (2018) 372 final] reafirma el requisito de considerar la igualdad de género como un principio horizontal, de acuerdo con la definición establecida en el RDC <sup>(52)</sup> (considerando 5).

#### *El Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader)*

El Reglamento específico del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) [COM(2018)392 final] reitera la necesidad de implicar a los «*organismos encargados de promover la igualdad de género*» como socios «*cuando proceda*» (artículo 94). También define el requisito de que las autoridades de gestión informen a los organismos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres de las posibilidades de recibir financiación (artículo 110).



#### **Más información sobre el requisito de informar a los organismos encargados de promover la igualdad de género de las posibilidades de recibir financiación en el Reglamento PAC/Feader [COM(2018) 392 final].**

*[Artículo 94, Requisitos de procedimiento]: «[...]3. Cada Estado miembro establecerá una asociación con las autoridades locales y regionales competentes. La asociación incluirá, al menos, los siguientes interlocutores:*

- a) las autoridades públicas pertinentes;*
- b) los interlocutores económicos y sociales;*
- c) los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil y, cuando proceda, los organismos encargados de promover la inclusión social, los derechos fundamentales, la igualdad de género y la no discriminación.*

*Los Estados miembros se encargarán de que dichos interlocutores participen en la elaboración de los planes estratégicos de la PAC (política agrícola común).»*

<sup>(52)</sup> COM(2018) 372 final establece, en su considerando 5, lo siguiente: «Los principios horizontales contemplados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea ("TUE") y en el artículo 10 del TFUE, incluidos los principios de subsidiariedad y proporcionalidad enunciados en el artículo 5 del TUE, deben respetarse en la aplicación del FEDER y del Fondo de Cohesión, teniendo en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Los Estados miembros también deben respetar las obligaciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y garantizar la accesibilidad de conformidad con su artículo 9 y con arreglo al Derecho de la Unión que armoniza los requisitos de accesibilidad de los productos y los servicios. Los Estados miembros y la Comisión deben tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género, así como luchar contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Los Fondos no deben apoyar acciones que contribuyan a alguna forma de segregación» [...].»

*[Artículo 110, Autoridad de gestión — coordinación y gobernanza]: «2. La autoridad de gestión será responsable de gestionar y ejecutar el plan estratégico de la PAC de forma eficiente, eficaz y correcta. En particular, garantizará que: [...] k) se da publicidad al plan estratégico de la PAC, en particular a través de la red nacional de la PAC, informando a los beneficiarios potenciales, las organizaciones profesionales, los interlocutores económicos y sociales, los organismos implicados en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y las organizaciones no gubernamentales interesadas, entre ellas las de medio ambiente, de las posibilidades que ofrece el plan estratégico de la PAC y las normas para acceder a la financiación con cargo a él, informando asimismo a los beneficiarios y al público en general del apoyo que presta la Unión a la agricultura y el desarrollo rural a través del plan estratégico de la PAC.»*

### Condiciones favorables para los Fondos de la UE

En relación con el objetivo político general de «Una Europa más social: aplicación del pilar europeo de derechos sociales», el anexo IV del RDC especifica la necesidad de un «marco estratégico nacional para la igualdad de género» como condición favorable para el FEDER, el FSE+ y el Fondo de Cohesión (según el artículo 11, apartado 1, de la propuesta de RDC). Esto debe cumplirse únicamente si un Estado miembro decide aplicar uno de los dos objetivos específicos siguientes a través de un programa operativo:

- FEDER 4.1: mejorar la eficacia de los mercados de trabajo y el acceso al empleo de calidad, mediante el desarrollo de las infraestructuras; o
- FSE+ 4.1.3: promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, una mejor conciliación del trabajo y la vida personal, particularmente el acceso a los servicios de atención a la infancia, un entorno de trabajo saludable y debidamente adaptado que permita abordar los riesgos para la salud, la adaptación al cambio de los trabajadores, empresas y empresarios y el envejecimiento activo y saludable.

En términos de financiación para uno de estos dos objetivos específicos seleccionados por un Estado miembro, su marco estratégico nacional para la igualdad de género debe cumplir los siguientes requisitos a escala nacional (cuadro recogido en el anexo IV del RDC): Condiciones favorables temáticas aplicables al FEDER, el FSE+ y el Fondo de Cohesión — artículo 11, apartado 1:

1. la identificación de los desafíos de la igualdad de género basada en hechos (véase la [herramienta 2](#));
2. medidas para corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres en el empleo, la remuneración y las pensiones, y promover la conciliación del trabajo y la vida privada, incluida la mejora del acceso a la educación y cuidados de la primera infancia, con metas fijadas (véase la [herramienta 3](#), la [herramienta 4](#) y la [herramienta 6](#));
3. disposiciones para el seguimiento, la evaluación y la revisión del marco estratégico ([herramienta 6](#)) y los métodos de recopilación de datos (véase la [herramienta 8](#) y la [herramienta 11](#)); y
4. disposiciones para garantizar que su diseño, aplicación, seguimiento y revisión se lleva a cabo en estrecha cooperación con los organismos responsables de promover la igualdad, los interlocutores sociales y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil (véase la [herramienta 5](#)).

### Otros recursos



Para obtener más información sobre las políticas y el trabajo de la UE sobre igualdad de género visite los siguientes sitios web:

- [Igualdad de género en la Unión Europea](#)
- [Instituto Europeo de la Igualdad de Género](#)

Consulte la propuesta de la Comisión de los Reglamentos 2021-2027:

- [Reglamento sobre disposiciones comunes](#)

[\[COM\(2018\) 375 final\]](#)

- [Reglamento del FSE+ \[COM\(2018\) 382 final\]](#)
- [Reglamento relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional \(FEDER\) y al Fondo de Cohesión \[COM\(2018\) 372 final\]](#)
- [Reglamento sobre la PAC/Feader \[COM\(2018\) 392 final\]](#)
- [Reglamento relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca \(FEMP\) \[COM\(2018\) 390 final\]](#)

# Programación nacional/subnacional y apoyo a escala de los proyectos



## Herramienta 2: Análisis de las desigualdades y las necesidades en materia de género a escala nacional y subnacional

### Introducción a la herramienta

La herramienta ofrece orientaciones sobre cómo evaluar las desigualdades y las necesidades en materia de género en los programas de los Fondos de la UE. Ha sido diseñada para las autoridades de gestión y los Estados miembros de la UE a escala nacional y subnacional.

El análisis de género es la base para considerar de manera efectiva la igualdad de género a lo largo de todo el período de programación. Las evaluaciones de impacto de género buscan y emplean datos fiables para describir la situación actual de los grupos destinatarios. Estas evaluaciones detectan lagunas y desigualdades específicas, especialmente en relación con el desarrollo económico regional, la participación en el mercado de trabajo, el trabajo no remunerado, el apoyo a la mejora de la prestación de cuidados y las prácticas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional tanto de las mujeres como de los hombres. Las intervenciones relacionadas con las inversiones en infraestructuras o con sectores económicos específicos (como la pesca y la agricultura, etc.) son también ámbitos importantes donde se deben reducir las diferencias económicas entre mujeres y hombres.

En relación con los Fondos de la UE, el análisis por género es necesario para:

- **Impulsar la estrategia dual de la igualdad de género:** Según el enfoque dual adoptado por la Comisión Europea, las acciones especiales son una forma de abordar directamente las desigualdades existentes, mientras que la transversalidad de género es una estrategia a largo plazo para reforzar la formulación de políticas en materia de igualdad de género. También se

pueden desarrollar proyectos específicos para reducir las diferencias de género y promover la igualdad. La desigualdad de género es un ámbito fundamental que han de abordar los Fondos de la UE. Un análisis socioeconómico por género determina las diferencias y las necesidades específicas de las mujeres y los hombres. Por lo tanto, es necesario informar y justificar las prioridades de los programas operativos. Deben utilizarse evaluaciones y análisis de género cuando se elaboren objetivos e indicadores en acuerdos de asociación, programas operativos y proyectos.

- **Garantizar la calidad y la eficacia:** Los Fondos de la UE han de utilizarse de la manera más eficaz posible para beneficiar a toda la población. Esto significa que, cuando se utilizan los Fondos de la UE para perseguir los objetivos estratégicos de la UE en materia de crecimiento económico, empleo e inclusión social, deben utilizarse simultáneamente para promover la igualdad de género y lograr mejores resultados para las mujeres y los hombres en toda su diversidad. Las evaluaciones de impacto de género formarán parte de las evaluaciones de referencia, los análisis socioeconómicos, el establecimiento de objetivos y los marcos de indicadores que sirven de base para la ejecución de los Fondos y que estructuran los procesos de seguimiento, evaluación e información de los Fondos de la UE. El análisis de las causas de las desigualdades permite establecer objetivos pertinentes en materia de género y desarrollar actividades que contribuyen a alcanzar los objetivos estratégicos generales.
- **Dirigirse a los grupos desfavorecidos de mujeres y hombres:** El análisis de género tiene en cuenta las diferentes experiencias de mujeres y hombres en función de sus diferentes características, como la edad, los ingresos, los

niveles de pobreza, el entorno urbano o rural, las discapacidades, la raza o el origen étnico, etc. Este análisis «interseccional» de las características que afectan a la vida cotidiana de las mujeres y los hombres es esencial para entender las desigualdades. A su vez, esta comprensión resulta fundamental para diseñar programas y proyectos en el marco de los Fondos de la UE que respondan a estas diferencias y, de este modo, lograr resultados más eficaces.

- **Responder a información local específica:** El mercado de trabajo local es vital para facilitar información que ayude a la elaboración de los programas subnacionales y los proyectos locales. Esta información debe tener en cuenta las diferentes situaciones de las mujeres y los hombres en términos de distribución profesional y sectorial, la disponibilidad de servicios locales de atención a la infancia y otros servicios de asistencia social, el alcance del transporte integrado, la oferta de formación local y las deficiencias en el desarrollo de capacidades, la brecha salarial actual, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado y la información procedente de estudios del uso del tiempo.

### Pasos para evaluar y analizar las desigualdades y las necesidades en materia de género

A la hora de diseñar los programas operativos de los Fondos de la UE (PO), puede utilizarse una serie de herramientas, como el análisis DAFO sobre las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades para el análisis de las necesidades y el establecimiento de objetivos estratégicos.

En general, cabe mencionar que para este conjunto de herramientas metodológicas se elaboró un modelo general de integración de la perspectiva de la igualdad de género en los Fondos de la UE. Sin embargo, los distintos sistemas de aplicación presentan diferencias sustanciales, por ejemplo:

- **Sistema basado en el programa:** Algunos Estados miembros o regiones desarrollan «programas» a partir de las prioridades temáticas generales definidas en los PO. Estos programas suelen estar gestionados por distintos ministerios o departamentos ministeriales.
- **Sistema basado en planes de acción:** Otros Estados miembros elaboran «planes de acción»

basados en los PO que se ejecutan en las regiones de los Estados miembros.

- **Sistema basado en licitaciones:** Una tercera versión de la ejecución es la licitación de convocatorias de proyectos directamente a partir de las prioridades de los PO sin recurrir a organismos intermedios (como, por ejemplo, los ministerios).

Estos diferentes procedimientos y sistemas podrían significar que los requisitos de aplicación no se formulan en un programa o un plan de acción, sino en otros documentos que guíen la ejecución. No obstante, los principios y requisitos generales establecidos en el conjunto de herramientas metodológicas pueden utilizarse independientemente del sistema de aplicación.

Han de realizarse las siguientes fases para garantizar que se efectúa un análisis pertinente y preciso y una evaluación de las necesidades y de las desigualdades en materia de género:

### Fase 1. Recopilar información y datos desagregados sobre el grupo destinatario

Es necesario considerar que todo ejercicio analítico se base en la información aportada por datos desagregados. Esto significa que las estadísticas sobre el grupo destinatario se desagregan por características como el sexo, el género, la edad, la raza, el origen étnico, la discapacidad, la situación socioeconómica, el nivel educativo, el empleo en sectores diferentes, el espíritu empresarial en sectores diferentes, los niveles salariales y otros factores pertinentes. A la hora de recopilar esta información, deben recordarse algunos principios clave:

- Es importante que la información se clasifique en primer lugar por sexo. Por ejemplo, al recopilar estadísticas sobre «jóvenes» o «personas mayores», conviene asegurarse de que el grupo destinatario está desglosado por sexo.
- Además de los datos cuantitativos sobre características específicas, el análisis tiene que tener en cuenta los datos cualitativos sobre las experiencias de vida de las personas. Es fundamental que se identifique de qué modo las diferentes personas utilizan distintos servicios y qué recursos procede asignar para abordar estas diferencias.

- La investigación cualitativa también es necesaria para identificar las causas de la desigualdad, ya que solo si se comprenden los motivos subyacentes podemos garantizar que los proyectos fomentan la igualdad de manera significativa. Por ejemplo, los espacios públicos y el transporte público son utilizados por personas distintas —hombres y mujeres de mayor edad, mujeres y hombres más jóvenes, niños y niñas, padres, madres y personas encargadas del cuidado, personas que se desplazan para trabajar— de diferentes maneras en función de la hora del día, de sus niveles de ingresos, de su trabajo y de los modos de abordar el cuidado de los hijos e hijas, etc. El análisis sensible al género debe considerar de forma general qué es lo que nos indica un conjunto de datos sobre las vidas diarias de las personas.
- Es importante utilizar información procedente de una serie de fuentes (por ejemplo, estudios o consultas locales y subnacionales) y combinar diversas fuentes de datos (por ejemplo, datos de oficinas estadísticas, trabajos académicos e informes sobre implementación de políticas públicas) para lograr una comprensión global de las realidades.
- No disponer de datos sobre la raza o el origen étnico, la edad, la discapacidad o el sexo se considerará una laguna. Las actividades encaminadas a mejorar los datos disponibles podrían formar parte de los programas y de los proyectos locales. Los esfuerzos para mejorar los datos podrían considerarse en los informes y en los objetivos de los proyectos.
- Los datos específicos de género en relación con la conciliación entre la vida profesional y la vida privada ayudan a comprender mejor cómo se dividen las responsabilidades laborales y asistenciales entre mujeres y hombres. Los datos relativos al empleo y a la utilización del tiempo arrojan luz sobre los patrones de género en relación con el trabajo remunerado y no remunerado.
- Resulta vital adaptar cualquier análisis al contexto local, especialmente analizando los datos

locales. Esto puede hacerse recurriendo a personas expertas nacionales o locales en cuestiones de género, consultando a las organizaciones de la sociedad civil, especialmente a las organizaciones de mujeres, recurriendo a la investigación nacional y triangulando la información.

Entre otras fuentes de información útiles cabe mencionar:

- [El índice de igualdad de género](#) <sup>(53)</sup>, que proporciona información de todos los Estados miembros de la UE sobre ocho ámbitos: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder, salud, violencia contra las mujeres y desigualdades transversales.
- [Base de datos sobre estadísticas de género de EIGE](#) <sup>(54)</sup>, un amplio centro de conocimientos que incluye estadísticas de género e información sobre los diversos aspectos de la (des)igualdad entre mujeres y hombres.
- [Estadísticas de género de Eurostat](#) <sup>(55)</sup>, que presenta estadísticas de un modo fácil de entender, con un [glosario de estadística](#) y enlaces a más información, la información más reciente y metadatos.

## Fase 2. Identificar las desigualdades de género existentes y sus causas subyacentes

Una vez que se disponga de los datos necesarios para formarse una idea clara del grupo destinatario, sería importante identificar las desigualdades de género existentes y los motivos de estas. Pueden utilizarse las preguntas clave que figuran a continuación para orientarse en esta fase. El objetivo específico de estas preguntas es reforzar la atención a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Se pueden utilizar para complementar el análisis general dirigido a detectar desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos (trabajo, dinero, energía, salud, bienestar, seguridad, educación-conocimientos, movilidad, tiempo, etc.) y su ejercicio de los derechos fundamentales (civiles, sociales y políticos) <sup>(56)</sup>.

<sup>(53)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019). *Índice de Igualdad de Género*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

<sup>(54)</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019). *Base de datos sobre estadísticas de género*. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

<sup>(55)</sup> Eurostat (2019). *Estadísticas de género*. Bruselas: Eurostat. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

<sup>(56)</sup> Para más información véase: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

### *Preguntas generales*

- ¿Qué diferencias hay entre la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral? ¿En qué ámbitos profesionales predominan las mujeres o los hombres?
- ¿Cuáles son las diferencias en los niveles de ingresos de las mujeres y de los hombres? ¿Hay diferencias significativas en relación con cuántas mujeres y cuántos hombres trabajan a tiempo parcial? ¿Hay más mujeres que hombres que tienen más de un trabajo a tiempo parcial?
- ¿Qué información nos ofrecen los datos sobre el uso del tiempo o los servicios sobre el modo en que los hombres y las mujeres utilizan su tiempo? ¿Qué información extraemos de estos sobre las lagunas en los servicios locales por lo que respecta a la disponibilidad y los horarios?
- ¿Hay más mujeres que hombres que cuidan de los hijos e hijas y de otros miembros de la familia? ¿Qué grupos de edad entre las mujeres y los hombres prestan más cuidados de forma no remunerada? Por ejemplo, ¿las mujeres más jóvenes se encargan más de cuidar a los hijos e hijas que los hombres? ¿Los hombres de mayor edad dispensan cuidados a sus cónyuges? ¿Qué servicios pueden apoyar a personas diferentes en estas funciones y mejorar su bienestar?

### *Preguntas específicas del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo de Cohesión*

- ¿Qué diferencias hay entre las mujeres y los hombres en relación con las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC)?
- ¿Qué diferencias hay entre las mujeres y los hombres en cuanto a las capacidades de investigación e innovación, así como al uso de tecnologías avanzadas?
- ¿Cuáles son las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a competencias y emprendimiento?
- ¿Cómo podrían las infraestructuras y las soluciones de TIC ayudar a abordar las necesidades de atención, a crear capacidades y a ampliar las oportunidades de empleo?
- ¿Es necesario la capacitación de género para las autoridades y organismos del programa relacionados con la ejecución de los fondos?

### *Preguntas específicas del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)*

- ¿Hay diferencias de género entre las personas jóvenes desempleadas, las mujeres y los hombres solicitantes de empleo y las personas inactivas?
- ¿Tanto las mujeres como los hombres son destinatarios de medidas de promoción del autoempleo y de la economía social?
- ¿Es necesario disponer de asistencia y apoyo más adaptados a las necesidades del mercado laboral, las transiciones y la movilidad para grupos de mujeres y hombres?
- ¿Los datos disponibles indican que los problemas relacionados con la conciliación de la vida profesional y la vida profesional limitan las oportunidades de empleo de las mujeres?

### *Preguntas específicas del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y la política agrícola común (PAC)*

- ¿Qué diferencias existen entre las mujeres y los hombres empleados en el sector de la pesca? ¿En qué ámbitos profesionales predominan las mujeres o los hombres?
- ¿Cuáles son las diferencias en los niveles de ingresos entre mujeres y hombres? ¿Hay diferencias significativas entre mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial?
- ¿Hay diferencias de género relacionadas con las capacidades y el emprendimiento?
- ¿Es necesario centrarse específicamente en la viabilidad de los ingresos para las mujeres en la agricultura?
- ¿Es necesario mejorar la posición de las agricultoras en la cadena de valor?
- ¿Es necesario atraer a las agricultoras y agricultores jóvenes y facilitar su desarrollo empresarial en zonas rurales?

### *Preguntas específicas del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader)*

- ¿Cuáles son las diferencias entre el empleo femenino y masculino en la región o a escala subnacional? ¿En qué ámbitos profesionales predominan las mujeres o los hombres?
- ¿Qué diferencias registran los niveles de ingresos entre mujeres y hombres?

### Fase 3. Consultar directamente a los grupos destinatarios

Es importante considerar la posibilidad de consultar directamente a los grupos destinatarios. Resulta fundamental, sobre todo, garantizar que las organizaciones de mujeres sean consultadas y que sus puntos de vista se tengan en cuenta a la hora de elaborar programas operativos, crear propuestas de intervención del programa y diseñar proyectos. Entre otras preguntas útiles para la consulta figuran las siguientes:

- ¿Cuáles son las realidades, las expectativas y las necesidades del grupo?
- ¿Son distintas para las mujeres que para los hombres?
- ¿Responde la intervención prevista a las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres? ¿Tiene en cuenta sus diferentes intereses, funciones y posiciones?
- ¿Cómo pueden contribuir las intervenciones a satisfacer mejor las necesidades de las mujeres y los hombres?

### Fase 4. Extraer conclusiones

Sobre la base de la información recopilada, las desigualdades de género, las causas subyacentes detectadas y las partes interesadas consultadas, el análisis puede permitir extraer conclusiones basadas en hechos que se utilizarán para la formulación de programas y proyectos eficaces. Es importante vincular las desigualdades y las necesidades de género con políticas y objetivos nacionales y subnacionales en materia de género. Las preguntas clave son las siguientes:

- ¿Qué consecuencias tendrá la intervención sobre el grupo destinatario, el mercado laboral o el proyecto?
- ¿Cómo pueden afectar las diferencias de género a las posibilidades de alcanzar los objetivos de los Fondos de la UE en el marco de la intervención?

A la hora de extraer conclusiones, también es importante buscar asesoramiento local mediante la intervención de personas expertas en materia de género nacionales y locales, de organizaciones de la sociedad civil, especialmente organizaciones de mujeres, y el análisis de la información utilizando la investigación nacional.

Reflexionar sobre de qué manera las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos (trabajo, dinero, poder, salud, bienestar, seguridad, educación-conocimientos, movilidad, tiempo, etc.) y en su ejercicio de los derechos fundamentales (derechos civiles, sociales y políticos) afectan a la intervención debido a los roles de sexo o género atribuidos a hombres y mujeres. Las preguntas clave son las siguientes:

- ¿Cambiará la división del trabajo no remunerado y remunerado entre mujeres y hombres como consecuencia de la intervención propuesta? En caso afirmativo, ¿qué tipo de cambios provocará? ¿Va a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Aumentará la participación de los hombres en el trabajo asistencial no remunerado?
- ¿Cambiará la representación de las mujeres en los órganos decisorios como consecuencia de la intervención propuesta? En caso afirmativo, ¿qué cambios se producirán?
- ¿Cambiará la distribución desigual de la renta entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, ¿qué cambios se producirán?
- ¿Se incrementará el empleo a tiempo completo de las mujeres? En caso afirmativo, ¿qué cambios se producirán?
- ¿Se reducirá la segregación en el mercado laboral? En caso afirmativo, ¿qué cambios se producirán?
- ¿Se reducirán las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos? En caso afirmativo, ¿cuáles?

## Suecia: integración de la perspectiva de género en la programación nacional

El FSE sueco utiliza una lista de comprobación a nivel de política nacional para evaluar las necesidades en materia de igualdad de género. Este análisis permite que el FSE sea muy eficaz a la hora de abordar las diferentes necesidades de toda la población, ya que la lista de comprobación pone de manifiesto cuál es la situación y las necesidades de las mujeres y los hombres. Esto resulta fundamental a la hora de preparar los acuerdos de asociación y el programa operativo, ya que así se garantiza que estos mejoran el bienestar



© Rasdi Abdul Rahman/  
Shutterstock.com

tanto de las mujeres como de los hombres. En cada ámbito prioritario (por ejemplo, transporte, emprendimiento, desempleo juvenil), la situación de las mujeres y de los hombres deberá describirse utilizando datos desagregados por sexo y análisis estadísticos con perspectiva de género. Una vez que este análisis detecta cuáles son las necesidades y las responsabilidades diferenciadas de las mujeres y los hombres, se desarrollan indicadores para realizar el seguimiento del cambio que se produce en sus situaciones a lo largo del programa. Por ejemplo, se han hallado diferencias entre mujeres y hombres en:

- el tiempo de desplazamiento;
- el tiempo de trabajo;
- los niveles de emprendimiento; y
- los patrones de desempleo, salud o educación.

El FSE sueco analiza las causas y los efectos de estas diferencias. Las organizaciones que trabajan en cuestiones de igualdad de género y derechos de las mujeres, junto con personas expertas en igualdad de género y derechos humanos, son socios clave que contribuyen al análisis. Se realiza un análisis socioeconómico y un análisis DAFO teniendo en cuenta las realidades de las mujeres y los hombres en toda su diversidad. Sobre la base del análisis, en el acuerdo de asociación y en el programa operativo se formulan los objetivos de igualdad de género.

La experiencia sueca también revela que no basta con medir simplemente el número de mujeres y hombres. El género debe ir acompañado de otros indicadores sociodemográficos, como la edad, la localización, el nivel educativo, la situación socioeconómica, la raza, el origen étnico y otras características para comprender mejor las intersecciones entre las diferentes desigualdades y mejorar la vida de las y los más necesitados.

La lista de comprobación del FSE sueco a escala de política nacional:

- determina las diferencias entre hombres y mujeres y sus causas subyacentes;
- describe las cuestiones de género en distintos ámbitos de intervención, estructuras y procesos, como las cuestiones presupuestarias y la toma de decisiones;
- incorpora la igualdad de género en todas las fases del análisis en vez de en una sección independiente;
- garantiza que el análisis socioeconómico preliminar evalúa las diferencias entre mujeres y hombres en cada ámbito de la vida;
- aborda las condiciones económicas y sociales de las mujeres y los hombres (por ejemplo, las consecuencias en materia de género de la crisis económica, su influencia en el acceso a los recursos, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, etc.);

- examina en qué medida se han alcanzado los objetivos nacionales y de la UE en materia de igualdad y los obstáculos que siguen existiendo para alcanzarlos plenamente;
- establece objetivos concretos para abordar específicamente las desigualdades detectadas en el análisis socioeconómico;
- garantiza que todos los objetivos tienen una dimensión de igualdad realizando las siguientes preguntas:
  - ¿Cuáles son las dimensiones de la igualdad de género que deben tenerse en cuenta? (cabe recordar que los objetivos pueden ser ineficaces o contraproducentes si asumimos que son neutros desde el punto de vista del género); y
  - ¿Los objetivos refuerzan las desigualdades? Por ejemplo, si los esfuerzos por mejorar la conciliación de la vida profesional y la vida privada se centran exclusivamente en las mujeres, ¿es posible que de este modo se refuercen los estereotipos y se consoliden los roles de género?
- proporciona indicadores de igualdad de género mensurables para realizar el seguimiento de la evolución hacia la consecución de los objetivos;
- incluye a socios responsables de promover la igualdad de género y la no discriminación, junto con organizaciones de la sociedad civil que trabajan en aras de la igualdad;
- incluye a los agentes del comité de seguimiento que son responsables de promover la igualdad y la no discriminación, junto con organizaciones de la sociedad civil que trabajan a favor de la igualdad;
- garantiza la existencia de un plan de desarrollo de competencias para la igualdad de género para el personal directivo y el resto del personal;
- establece una estructura de apoyo que contribuye a la aplicación del principio de igualdad horizontal;
- incluye información sobre los esfuerzos especiales para promover la igualdad de género y la transversalidad de género en los informes anuales y en otros informes y evaluaciones;
- exige competencias en materia de igualdad de género en los procesos de contratación para las evaluaciones *ex ante*, las evaluaciones del aprendizaje y las evaluaciones *ex post*.

Para más información sobre el FSE sueco, [haga clic aquí](#)

### Otros recursos

Consulte las herramientas de análisis por género:

- Método 4R
- DAFO

Consulte más información sobre:

- Análisis de género
- Definiciones y conceptos de la transversalidad de género
- Implicaciones en materia de género para el empleo, las políticas del mercado de trabajo y las reformas
- La transversalidad de género y el emprendimiento
- La transversalidad de género en la agricultura y el desarrollo rural
- Conciliación de la vida profesional y la vida familiar
- Manual para la transformación institucional sensible al género del EIGE



## Herramienta 3: La puesta en práctica de la igualdad de género en objetivos políticos (en acuerdos de asociación) y en objetivos/medidas específicos (en programas operativos)

### Introducción a la herramienta

Esta herramienta puede ser utilizada por los Estados miembros para desarrollar acuerdos de asociación y por las autoridades de gestión a escala nacional y subnacional para elaborar programas operativos (PO), a fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en toda su diversidad en toda la UE. La herramienta permitirá:

- detectar los aspectos de los objetivos políticos elegidos que afecten a la igualdad de género (a nivel del acuerdo de asociación);
- definir los aspectos específicos de los objetivos políticos elegidos para promover la igualdad entre hombres y mujeres (a nivel del acuerdo de asociación);
- justificar los aspectos seleccionados;
- armonizar estos aspectos con objetivos/medidas específicos en sus programas operativos para impulsar la igualdad de género a escala nacional o subnacional (programa operativo); y
- comprobar si los compromisos reglamentarios y políticos de la UE en materia de igualdad de género están bien integrados en los acuerdos de asociación y los programas operativos.

El artículo 17 del [Reglamento sobre disposiciones comunes \(RDC\)](#) define el contenido del Fondo Social Europeo (FSE+), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión y los programas del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), especificando lo siguiente:

*«Cada programa establecerá una estrategia respecto de su contribución a la consecución de los objetivos políticos y la comunicación de sus resultados [...]»*

*«Un programa se compondrá de prioridades. Cada prioridad corresponderá a un único objetivo político o a la asistencia técnica. Una prioridad correspondiente a un objetivo político se compondrá de uno o más objetivos específicos. Más de una prioridad puede corresponder al mismo objetivo político.»*

Estos objetivos políticos son los siguientes:

- una Europa más inteligente: transformación económica innovadora e inteligente;
- una Europa más verde y baja en carbono;
- una Europa más conectada: movilidad y conectividad regional en materia de tecnologías de la información y la comunicación (TIC);
- una Europa más social: mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales; y
- una Europa más cercana a su ciudadanía: el desarrollo sostenible e integrado de las zonas urbanas, rurales y costeras a través de iniciativas locales.

La base de la programación del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) son las prioridades de la política agrícola común (PAC). El artículo 39 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece sus objetivos:

- incrementar la productividad agrícola, fomentando el progreso técnico, asegurando el desarrollo racional de la producción agrícola, así como el empleo óptimo de los factores de producción, en particular, de la mano de obra;
- garantizar un nivel de vida equitativo a la población agrícola, en especial, mediante el aumento de la renta individual de quienes trabajan en la agricultura;
- estabilizar los mercados;
- garantizar la seguridad de los abastecimientos; y
- asegurar al consumidor suministros a precios razonables.

A primera vista, no todos estos objetivos pueden parecer pertinentes para la igualdad de género. Sin embargo, la igualdad de género es parte integrante de todos los ámbitos de la vida y de todos los objetivos, y no existe un objetivo «neutro» de género.

Además, algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas están en consonancia con las políticas de cohesión de la UE y, por lo tanto, también son

pertinentes para los Fondos de la UE. El **objetivo n.º 5 de los ODS** tiene como fin lograr la igualdad de género y capacitar a todas las mujeres y niñas, y abarca nueve metas, de las cuales algunas son

muy pertinentes y reflejan directamente importantes objetivos en materia de igualdad de género para los Fondos de la UE.



### **Más información sobre las metas del objetivo n.º 5 de los ODS: Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas**

Tal como se presentó en el contexto del ODS n.º 5, el mundo ha realizado avances hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, pero las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todas las partes del mundo. Muchas metas en el contexto del objetivo de desarrollo sostenible n.º 5 son muy generales y no van más allá del Derecho primario de la UE en materia de igualdad de género. Sin embargo, otras son muy pertinentes y reflejan directamente importantes objetivos en materia de igualdad de género para los Fondos de la UE (indicados en negrita):

**5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo**

*5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación*

*5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina*

**5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país**

**5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública**

*5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen*

**5.A Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.**

**5.B Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer**

**5.C Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles**

Fuente: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

### Pasos para hacer efectiva la igualdad de género en acuerdos de asociación y programas operativos

Esta sección contiene dos listas de comprobación:

- una relativa al desarrollo de acuerdos de asociación; y
- una relativa a la formulación de programas operativos.

Cada una de estas listas de comprobación contiene los pasos definidos por el RDC para desarrollar estos instrumentos generales de los Fondos Europeos objeto de gestión compartida, con la excepción del Feader.<sup>(57)</sup> Para cada paso se facilita una casilla de comprobación con preguntas y ejemplos prácticos sobre cómo detectar, definir y justificar aspectos relacionados con la igualdad de género.

### Orientaciones generales sobre la integración efectiva de la igualdad de género en la formulación de objetivos políticos, medidas y objetivos específicos

Las listas de comprobación que figuran a continuación comprenden siete pasos principales:

1. asegurarse de que el análisis contextual exigido se realiza teniendo en cuenta la perspectiva de género;

2. integrar otra información disponible sobre las desigualdades de género existentes, por ejemplo, información procedente de las recomendaciones específicas por país;
3. partir de las normas nacionales y requisitos de la UE y nacionales existentes para integrar la igualdad de género (véase la [herramienta 1](#))
4. vincular claramente el principio horizontal de igualdad de género con las prioridades, los objetivos y las medidas basándose en los resultados de los pasos 1 a 3;
5. garantizar que las asignaciones financieras promueven la igualdad de género a escala nacional o subnacional, por ejemplo, en términos de igualdad en el empleo, los ingresos, la movilidad y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado;
6. desarrollar indicadores desglosados por sexo como norma e indicadores de género específicos, cuando proceda; y
7. asegurarse de que todo el personal pertinente tiene la capacidad necesaria en materia de igualdad de género mediante el desarrollo de capacidades y el establecimiento de estructuras de apoyo en materia de igualdad de género.

Estos siete pasos se complementan con preguntas concretas que se ajustan específicamente al formato del Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC).

<sup>(57)</sup> Las prioridades del Feader se definen en la PAC, y no se ha incluido. No obstante, las preguntas podrían aplicarse también al Feader.

## Lista de control para poner en práctica el principio horizontal de la igualdad de género en los acuerdos de asociación

El RDC especifica que los acuerdos de asociación deben contener los siguientes elementos:	Lista de comprobación con preguntas sobre igualdad de género
<p>1. Los <b>objetivos políticos</b> seleccionados, con indicación de qué Fondos y programas contribuirán a su consecución y la justificación correspondiente, además de, cuando proceda, la justificación del uso de la modalidad de ejecución de InvestEU, teniendo en cuenta las recomendaciones específicas pertinentes por país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La justificación del objetivo o los objetivos políticos seleccionados se refiere a la igualdad de género y a las desigualdades?               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En caso negativo, ¿se ha llevado a cabo una evaluación de las desigualdades de género en el ámbito del objetivo político? (véase la <a href="#">herramienta 2</a> para más información).</li> <li>b) De no ser así, ¿por qué no se ha realizado todavía?</li> <li>c) Considérese la posibilidad de prestar el apoyo y aportar los conocimientos necesarios para incorporar la igualdad de género como un principio horizontal abordándola en la justificación y los objetivos políticos seleccionados.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Cabe recordar que es obligatorio considerar la igualdad de género y las desigualdades de conformidad con la normativa de la UE</b> (véase la <a href="#">herramienta 1</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las recomendaciones específicas por país incluyen información sobre las desigualdades de género?               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En caso afirmativo, convendrá asegurarse de que las desigualdades y recomendaciones se abordan en los objetivos políticos seleccionados.</li> </ul> </li> </ul>
<p>2. Para cada uno de los objetivos políticos seleccionados a los que se hace referencia en el punto 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un resumen de las elecciones políticas y de los principales resultados previstos para cada uno de los Fondos;</li> <li>b) especialmente, cuando proceda, a través del uso de InvestEU;</li> <li>c) coordinación, delimitación y aspectos complementarios entre los Fondos;</li> <li>d) cuando proceda, coordinación entre los programas nacionales y regionales;</li> <li>e) aspectos complementarios entre los Fondos y otros instrumentos de la Unión, y en particular, LIFE; y</li> <li>f) proyectos estratégicos integrados y proyectos estratégicos relativos a la naturaleza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El resumen incluye referencias a las desigualdades de género en el Estado miembro y a escala subnacional o local?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, señálese análisis pertinentes de las desigualdades en el ámbito del objetivo político que puedan respaldar las referencias a las desigualdades de género existentes</li> </ul> </li> <li>• ¿Los principales resultados guardan relación con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en toda su diversidad (lo que significa considerar no solo su sexo, sino también características como la edad, la situación socioeconómica, la discapacidad, la raza, el origen étnico, la religión, los entornos rurales o urbanos, etc.) en el Estado miembro?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la respuesta es negativa, ¿está justificado por qué no es así?</li> <li>- En caso negativo, establezca relaciones entre los resultados principales y la promoción de la igualdad de género como principio horizontal. Esto puede hacerse garantizando que los principales resultados contribuyen a alcanzar objetivos específicos en materia de igualdad de género, como la promoción de la igualdad en la cantidad y la calidad del empleo, la reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, etc.</li> </ul> </li> <li>• ¿Cómo se pueden tener en cuenta los posibles aspectos complementarios entre los Fondos para promover la igualdad entre hombres y mujeres? (véase la <a href="#">herramienta 4</a> para saber más sobre la coordinación entre los Fondos).</li> <li>• ¿Se han considerado las cuestiones de igualdad de género de una forma coordinada entre programas nacionales y subnacionales?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, deberá considerarse la posibilidad de garantizar que el acuerdo de asociación aborde explícitamente los aspectos complementarios en la promoción de la igualdad de género entre los programas nacionales y subnacionales, así como entre los Fondos y otros instrumentos de la UE.</li> </ul> </li> </ul>
<p>3. La asignación financiera preliminar de cada uno de los Fondos por objetivo político a escala nacional, respetando las normas específicas de cada Fondo sobre concentración temática.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Afectará la asignación financiera preliminar a la igualdad de género y a la vida de mujeres y hombres a escala nacional o subnacional?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso afirmativo, ¿cómo influirán las asignaciones a las mujeres y los hombres? Por ejemplo, ¿positiva o negativamente? ¿Los hombres y las mujeres se verán afectados de diferentes modos? ¿Estas diferencias estarán justificadas? (Por ejemplo, para compensar las desventajas estructurales que experimentan ciertos grupos, se pueden aplicar medidas de equidad y asignar más recursos a este tipo de grupos). ¿Qué impacto tendrá esta diferenciación en la igualdad entre hombres y mujeres (positiva o negativa)?</li> <li>- En caso negativo, identifíquese el grupo destinatario con arreglo a criterios desglosados por sexo. <b>Cabe recordar que es obligatorio considerar la igualdad de género y las desigualdades de conformidad con los Reglamentos de la UE.</b></li> </ul> </li> </ul>
<p>4. Cuando proceda, el desglose de los recursos financieros por categoría de regiones con arreglo al artículo 102, apartado 2, y los importes de los créditos propuestos para su transferencia entre categorías de regiones con arreglo al artículo 105.</p>	
<p>5. Los importes que cada uno de los Fondos aportará a InvestEU y por categoría de regiones.</p>	

El RDC especifica que los acuerdos de asociación deben contener los siguientes elementos:	Lista de comprobación con preguntas sobre igualdad de género
<p>6. La lista de los programas planificados en los Fondos con las respectivas asignaciones financieras preliminares por Fondo y la correspondiente contribución nacional por categoría de regiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La lista de los programas planificados, ¿está claramente relacionada con los objetivos políticos?</li> <li>• Debe garantizarse que se distingue con claridad el principio horizontal de la igualdad de género especificando objetivos y fines pertinentes relacionados con el fomento de la igualdad de género. (Véase la <a href="#">herramienta 1</a> para obtener más información sobre el principio horizontal).</li> </ul>
<p>7. Un resumen de las actuaciones que emprenderá el Estado miembro en cuestión con el fin de reforzar su capacidad administrativa para la ejecución de los Fondos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay acciones que hagan referencia a la igualdad de género sobre la base de obligaciones jurídicas y compromisos en materia de igualdad de género?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, utilice la <a href="#">herramienta 1</a> para identificar las acciones que hayan de incluirse.</li> </ul> </li> <li>• ¿Existe o va a existir una estrategia de capacitación para el personal directivo y otro personal? ¿Esto incluye, o incluirá, capacidades relacionadas con la igualdad de género?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, deberá garantizarse que las actividades de capacitación en materia de igualdad de género lleguen a todo el personal pertinente de manera que todos dispongan de las capacidades necesarias para cumplir de forma eficaz las obligaciones de la UE en materia de igualdad de género.</li> </ul> </li> <li>• ¿Se menciona e incluye a los agentes que trabajan en materia de igualdad de género en el Estado miembro (tanto agentes del sector público como organizaciones de la sociedad civil)?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– De no ser así, debe establecerse cuáles son los agentes pertinentes y asegurarse de que se incluyen con regularidad.</li> </ul> </li> <li>• ¿Existe o va a existir una estructura de apoyo para cumplir los requisitos de los principios horizontales, en particular, el principio horizontal sobre igualdad de género?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, debe considerarse la posibilidad de crear dicha estructura de apoyo. En la práctica, hay una falta de conocimiento sobre los requisitos de igualdad de género y sobre cómo cumplirlos. Por ejemplo, la afirmación de que la «igualdad de género no es pertinente» para un ámbito político concreto está muy extendida, a pesar de la importancia que reviste el género para todos los ámbitos. Una estructura de apoyo puede proporcionar la guía necesaria para cumplir los requisitos en la práctica.</li> </ul> </li> </ul>

### Lista de comprobación para poner en práctica el principio horizontal de la igualdad de género en los programas operativos

El RDC especifica que el contenido de cada programa operativo debe incluir los siguientes elementos <i>(cabe mencionar que se han excluido los pasos 5, 6 y 7, ya que se refieren a anexos u otros artículos del RDC):</i>	Lista de comprobación con preguntas sobre la igualdad de género
<p>1. Cada programa establecerá una estrategia respecto de su contribución a la consecución de los objetivos políticos y la comunicación de sus resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La estrategia está basada en un análisis contextual sensible al género en relación con los objetivos políticos?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si no es así, identifíquese el análisis pertinente para cada caso concreto.</li> </ul> </li> <li>• ¿La estrategia incluye términos como igualdad, equidad, género, mujeres, hombres, niñas, niños, sexo, raza, origen étnico o diversidad?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso contrario, lo más probable es que no cumpla la obligación imperativa de incorporar el principio horizontal de igualdad entre hombres y mujeres, por lo que será necesario revisar la estrategia.</li> </ul> </li> <li>• ¿La estrategia de comunicación recoge referencias a la forma en que las mujeres y los hombres —en toda su diversidad— serán abordados como objetivos de las comunicaciones? ¿Pueden influir las funciones que las mujeres o los hombres desempeñan en el Estado miembro en el modo de comunicar los resultados? ¿Está claro de qué modo la comunicación de los resultados incluirá posibles diferencias en los resultados entre mujeres y hombres?             <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, cabe considerar la posibilidad de especificar estos aspectos para cumplir los requisitos del principio horizontal.</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>El RDC especifica que el contenido de cada programa operativo debe incluir los siguientes elementos</b> <i>(cabe mencionar que se han excluido los pasos 5, 6 y 7, ya que se refieren a anexos u otros artículos del RDC):</i></p>	<p><b>Lista de comprobación con preguntas sobre la igualdad de género</b></p>
<p>2. Un programa se compondrá de prioridades. Cada prioridad corresponderá a un único objetivo político o a la asistencia técnica. Una prioridad correspondiente a un objetivo político se compondrá de uno o más objetivos específicos. Más de una prioridad puede corresponder al mismo objetivo político. En el caso de los programas que reciben ayuda del FEMP, cada prioridad puede corresponder a un objetivo político o a varios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Puede identificarse claramente el principio horizontal de la igualdad de género en las prioridades?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, cabe considerar la posibilidad de revisar las prioridades para poner este principio claramente en práctica. Para ello, puede hacerse referencia concreta a las obligaciones y compromisos en materia de igualdad de género (véase la <a href="#">herramienta 1</a>).</li> </ul> </li> <li>• ¿Las prioridades elegidas están relacionadas con la realización de avances en la situación de las mujeres y los hombres en su diversidad (es decir, teniendo en cuenta no solo su sexo, sino también la edad, la raza, el origen étnico, la situación socioeconómica, la religión, el entorno rural/urbano, etc.) en el Estado miembro?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si la respuesta es negativa, considérese la posibilidad de especificar explícitamente esta conexión.</li> </ul> </li> <li>• ¿Las prioridades están relacionadas con los objetivos de igualdad de género definidos en los compromisos jurídicos y políticos?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si la respuesta es negativa, considérese la posibilidad de especificar explícitamente esta conexión.</li> </ul> </li> </ul>
<p>3. Cada programa establecerá los siguientes elementos:</p> <p>a) un resumen de los principales retos, teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– las disparidades económicas, sociales y territoriales, excepto en el caso de los programas que reciben ayuda del FEMP;</li> <li>– las deficiencias del mercado, las necesidades de inversión y los aspectos complementarios con otras modalidades de ayuda;</li> <li>– los retos identificados en las recomendaciones pertinentes específicas por país y otras recomendaciones pertinentes de la Unión dirigidas al Estado miembro;</li> <li>– los retos en materia de capacidad administrativa y gobernanza;</li> <li>– las principales enseñanzas extraídas de experiencias anteriores;</li> <li>– estrategias macrorregionales y de cuenca marítima en las que participan Estados miembros y regiones; en el caso de programas que reciben ayuda del FAMI <sup>(58)</sup>, el FSI <sup>(59)</sup> y el IGFV <sup>(60)</sup>, los progresos realizados en la aplicación del acervo de la Unión y de los planes de acción pertinentes;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay retos relacionados con las desigualdades de género en cualquier forma? Pueden ser desigualdades entre mujeres y hombres, entre mujeres y hombres de diferentes edades, diferentes razas u orígenes étnicos, diferentes orientaciones sexuales y otras características. ¿Se mencionan estos retos en el resumen?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, conviene considerar la posibilidad de revisar el resumen para cumplir con la obligación de poner en práctica el principio horizontal de la igualdad de género.</li> </ul> </li> <li>• ¿Se han analizado las disparidades económicas, sociales y territoriales teniendo en cuenta los diferentes roles y responsabilidades de las mujeres y los hombres en el Estado miembro? (Véase la <a href="#">herramienta 2</a> para obtener más información sobre el análisis socioeconómico desde esta perspectiva).                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, cabe considerar la posibilidad de realizar dicho análisis por género o incluir las conclusiones de los análisis disponibles (por ejemplo, investigación y otros análisis de las políticas).</li> </ul> </li> <li>• ¿Se han analizado las deficiencias del mercado y las necesidades de inversión a una microescala, teniendo en cuenta de qué modo pueden influir en la situación de las mujeres y de los hombres? ¿Se han tenido en consideración para el análisis las necesidades de las mujeres y los hombres en toda su diversidad para hacer frente a estas deficiencias del mercado y a las inversiones?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, cabe considerar la posibilidad de realizar dicho análisis por género o incluir las conclusiones de los análisis disponibles (por ejemplo, investigación y otros análisis de las políticas).</li> </ul> </li> <li>• ¿Existen recomendaciones de la UE o enseñanzas extraídas de experiencias anteriores relacionadas con desigualdades de género en cualquier forma? Pueden ser desigualdades entre mujeres y hombres, y entre mujeres y hombres con características diferentes (edad, contexto socioeconómico, raza, origen étnico, orientación sexual, localización, etc.). ¿Se han incluido?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– En caso negativo, debe considerarse la posibilidad de incluirlas. Si es necesario, aprovéchense los conocimientos especializados de las instituciones de igualdad de género, las organizaciones no gubernamentales (ONG) o expertas y expertos en cuestiones de género.</li> </ul> </li> </ul>
<p>b) una justificación de los objetivos políticos seleccionados y de las correspondientes prioridades, objetivos específicos y modalidades de ayuda;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La justificación de los objetivos políticos seleccionados, las prioridades correspondientes, los objetivos específicos y las formas de apoyo se basan en el trabajo contra las desigualdades de género en cualquier forma o en la promoción de la igualdad de género?</li> <li>• ¿Se hacen referencias a las políticas, estrategias o normativas nacionales en materia de igualdad de género para justificar la selección?                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si no es así, revítese el proyecto para incluir estas referencias. En caso necesario, aprovéchense los conocimientos especializados de las instituciones de igualdad de género, ONG o personal experto en cuestiones de género.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>(58)</sup> Fondo de Asilo y Migración.

<sup>(59)</sup> Fondo de Seguridad Interior.

<sup>(60)</sup> Instrumento de Gestión de las Fronteras y Visados.

<p><b>El RDC específica que el contenido de cada programa operativo debe incluir los siguientes elementos</b> <i>(cabe mencionar que se han excluido los pasos 5, 6 y 7, ya que se refieren a anexos u otros artículos del RDC):</i></p>	<p><b>Lista de comprobación con preguntas sobre la igualdad de género</b></p>
<p>c) para cada prioridad, excepto para la asistencia técnica, objetivos específicos;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las acciones tendrán en cuenta posibles diferencias en la situación de las mujeres y los hombres y contribuirán a alcanzar una mayor igualdad entre mujeres y hombres en toda su diversidad, y como tales, realizarán su aportación a lograr el objetivo general de la UE de la igualdad de género y los objetivos nacionales de igualdad de género específicos de cada país?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- De no ser así, revísense las acciones para garantizar que cumplen el principio horizontal de la igualdad de género.</li> </ul> </li> </ul>
<p>d) para cada objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- los tipos de acciones relacionados, en especial, una lista de operaciones planificadas de importancia estratégica y su contribución prevista a esos objetivos específicos y a estrategias macrorregionales y estrategias de cuencas marítimas, si procede;</li> <li>- indicadores de realización y de resultados, con sus correspondientes etapas y metas;</li> <li>- los principales grupos destinatarios;</li> <li>- los territorios específicos destinatarios, particularmente el uso planificado de las inversiones territoriales integradas, el desarrollo local participativo u otras herramientas territoriales;</li> <li>- las acciones interregionales y transnacionales con beneficiarios de por lo menos otro Estado miembro;</li> <li>- el uso previsto de instrumentos financieros;</li> <li>- los tipos de intervención y un desglose indicativo de los recursos programados por tipo de intervención o área de apoyo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se desagregan los indicadores por sexo? ¿Están desagregados en función de otros factores sociodemográficos, como la edad, la localización, la raza o el origen étnico, la discapacidad, la educación, etc.?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, cabe desagregar todos los indicadores por sexo cuando sea pertinente y posible. En caso necesario, realícese un desglose adicional.</li> </ul> </li> <li>• ¿Se considera a las mujeres o a los hombres el principal grupo destinatario? ¿Se tienen en cuenta otros factores sociodemográficos para el grupo destinatario?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si no es así, especifíquense los grupos destinatarios, al menos, por mujeres y hombres y, cuando sea posible y significativo, realícese un mayor desglose.</li> </ul> </li> <li>• ¿Los territorios específicos destinatarios consideran su posible vulnerabilidad a la exclusión o a la marginación desde una perspectiva de género?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si no es así, inclúyase esta consideración sobre la base de un análisis pertinente y de los conocimientos especializados de las instituciones de igualdad de género, ONG o personal experto en cuestiones de género.</li> </ul> </li> <li>• ¿Los instrumentos de desarrollo participativo han sido diseñados con un enfoque de género?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, considérese la posibilidad de revisar el proyecto para integrar la igualdad de género en los instrumentos de desarrollo local, por ejemplo, mediante la creación de herramientas basadas en las necesidades de las mujeres y los hombres, o de garantizar la igualdad de género en la participación y la aplicación.</li> </ul> </li> <li>• ¿El uso previsto de los instrumentos financieros permitirá un seguimiento claro de los indicadores relacionados con la igualdad de género?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, cabe considerar la posibilidad de elaborar una herramienta de seguimiento para mejorar la supervisión de la igualdad de género.</li> </ul> </li> <li>• ¿Los instrumentos financieros propuestos responden a las necesidades de los grupos destinatarios, particularmente de forma desglosada por sexos?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, cabe considerar la posibilidad de revisar estos instrumentos financieros para cumplir las obligaciones del principio horizontal de igualdad de género.</li> </ul> </li> <li>• ¿Puede relacionar claramente el desglose indicativo de los recursos programados con los grupos destinatarios de mujeres y hombres?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la respuesta es negativa, desagregue los grupos destinatarios por mujeres y hombres (y otros desgloses, si procede). Relacione esto con el desglose de los recursos de los programas.</li> </ul> </li> </ul>
<p>e) el uso planificado de la asistencia técnica de conformidad con los artículos 30 a 32 y los tipos de intervención pertinentes;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se hace referencia a la igualdad (de género) en el uso previsto de la asistencia técnica? Esto es muy importante, ya que la asistencia técnica puede contribuir a crear un corpus de conocimientos muy prácticos sobre igualdad de género en los Fondos.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso contrario, conviene considerar la posibilidad de aprovechar los recursos de asistencia técnica para crear un corpus de conocimientos sobre igualdad de género como principio horizontal. Esto puede hacerse, por ejemplo, movilizandolos recursos de asistencia técnica para estudios específicos, conocimientos especializados relacionados con la igualdad de género, trabajos piloto sobre evaluaciones e instrumentos de igualdad de género, o recurriendo a fondos para crear estructuras de apoyo a la igualdad de género.</li> </ul> </li> </ul>

Sección 4. ¿De qué modo podemos aplicar la presupuestación con perspectiva de género a los Fondos de la UE?

<p><b>El RDC especifica que el contenido de cada programa operativo debe incluir los siguientes elementos</b> <i>(cabe mencionar que se han excluido los pasos 5, 6 y 7, ya que se refieren a anexos u otros artículos del RDC):</i></p>	<p><b>Lista de comprobación con preguntas sobre la igualdad de género</b></p>
<p>f) un plan de financiación, que incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un cuadro en el que se especifiquen las asignaciones financieras totales de cada uno de los Fondos desglosadas por categorías de regiones para todo el período de programación y por años, incluidos los importes transferidos con arreglo al artículo 21;</li> <li>- un cuadro en el que se especifiquen las asignaciones financieras totales de cada prioridad desglosadas por fondos y categorías de regiones, así como la contribución nacional y si está compuesta por contribuciones públicas y privadas;</li> <li>- en el caso de los programas que reciben ayuda del FEMP, un cuadro en el que se especifique, por cada tipo de ámbito de apoyo, el importe total de las asignaciones financieras de la ayuda del Fondo y la contribución nacional;</li> <li>- en el caso de los programas que reciban ayuda del FAMI, el FSI y el IGFV, un cuadro en el que se especifique, por cada objetivo específico, las asignaciones financieras totales desglosadas por tipo de acción, la contribución nacional y si está compuesta por contribuciones públicas o privadas;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El plan financiero refleja las conclusiones del análisis del impacto de género? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, considérese la posibilidad de revisar el plan financiero para incluir estas conclusiones.</li> </ul> </li> <li>• ¿El plan financiero ha tenido en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- a los grupos destinatarios de mujeres y hombres en toda su diversidad?</li> <li>- su impacto en la vida de las mujeres y de los hombres?</li> <li>- el uso del tiempo de las mujeres y los hombres en términos de trabajo no remunerado y voluntario?</li> <li>- la esfera económica privada en términos de tasas o costes?</li> <li>- otros presupuestos públicos, como el transporte?</li> </ul> </li> </ul> <p>En caso negativo, considérese la posibilidad de revisar el plan financiero para incluir estos elementos.</p>
<p>g) las acciones emprendidas para que los socios pertinentes a los que se refiere el artículo 6 participen en la preparación del programa, y su papel en la ejecución, el seguimiento y la evaluación del mismo;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tal y como recoge el artículo 6: «Dicha asociación constará, como mínimo, de los siguientes socios: los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, los interlocutores medioambientales 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.» ¿Los socios y los organismos responsables de promover la igualdad de género están incluidos y descritos con claridad? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, se llevará a cabo un inventario de los socios pertinentes que trabajan en favor de la igualdad de género y se considerará su inclusión y plena participación.</li> <li>- Considérese la posibilidad de movilizar recursos para proporcionar capacitación a estos socios sobre los fondos y los procesos relacionados. Esto es importante ya que pueden aportar sólidos conocimientos en materia de igualdad de género, pero pueden carecer de los conocimientos técnicos suficientes en relación con los Fondos de la UE.</li> </ul> </li> </ul>
<p>h) respecto a cada condición favorable, establecida de conformidad con el artículo 11, el anexo III y el anexo IV, una evaluación de si la condición en cuestión se cumple en la fecha de presentación del programa;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se ha realizado una evaluación sobre cómo se han cumplido las condiciones favorables relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres? <ul style="list-style-type: none"> <li>- De no ser así, debe realizarse dicha evaluación e integrarla.</li> </ul> </li> </ul>
<p>i) el enfoque previsto para las actividades de comunicación y visibilidad del programa mediante la definición de sus objetivos, el público destinatario, los canales de comunicación, la presencia en los medios sociales, el presupuesto planificado y los indicadores pertinentes de seguimiento y evaluación; y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El enfoque de la comunicación y la visibilidad incluye una estrategia sobre cómo promover la igualdad de género y garantizar una comunicación sensible a las cuestiones de género? ¿Se comunica con claridad que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio horizontal? ¿Se comunica con claridad que los solicitantes de un proyecto y los requisitos de seguimiento de los programas deben aportar información y pruebas de los objetivos y resultados en materia de igualdad de género? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso contrario, revítese el enfoque para aclarar los vínculos entre la igualdad de género como principio horizontal y la estrategia de comunicación.</li> </ul> </li> </ul> <p>Para más información sobre género y comunicación, véase el correspondiente <a href="#">conjunto de herramientas de EIGE</a> o el resumen sobre la <a href="#">comunicación con equidad de género</a> de la Secretaría sueca de estudios sobre cuestiones de género.</p>
<p>j) la autoridad de gestión, la autoridad de auditoría y el organismo al que la Comisión hará los pagos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El personal de la autoridad de gestión y cualquier otro organismo que participe en la gestión de los Fondos de la UE comprende el principio horizontal de la igualdad de género? ¿Qué información y orientación se ofrecen a nivel interno y a los socios? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En caso negativo, considérese la posibilidad de realizar actividades de creación de capacidades y estructuras de apoyo relacionadas con la igualdad de género movilizando recursos de asistencia técnica.</li> </ul> </li> </ul>

## Ejemplos de la integración de la igualdad de género como principio horizontal en objetivos estratégicos y específicos



### Estudio de caso hipotético: abordar las deficiencias en materia de igualdad de género detectadas en un programa operativo

En Europa meridional, un análisis contextual ficticio detectó el potencial de incrementar la presencia de las mujeres en las pequeñas y medianas empresas (pymes). Cuando las autoridades de gestión del país elaboraron su acuerdo de asociación, eligieron el objetivo político 1: «Una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente» entre sus prioridades. Seleccionaron el objetivo político siguiente: «Fomentando el crecimiento y la competitividad de las pymes» con el resultado «Pymes apoyadas para crear empleo y crecimiento para mujeres y hombres». Dentro de este resultado, las autoridades de gestión elaboraron más información, refiriéndose al análisis contextual y al objetivo de incrementar el papel de la mujer en las pymes, tanto en la función de empresarias como de empleadas. Por lo tanto, la ejecución del programa operativo ha prestado una atención especial al fomento de la participación de las mujeres en las pymes, especialmente en la creación de empresas. En consecuencia, se asignó un presupuesto específico para este fin.

Dado que las mujeres del país estaban infrarrepresentadas en el sector de la creación de empresas y como propietarias de pymes, se detectó que los programas dirigidos a las pymes y a las empresas sociales eran deficientes: no actuaban suficientemente ante temas pertinentes para incrementar significativamente la participación de las mujeres en las pymes. Se necesitaban servicios dirigidos específicamente a mujeres, como el acceso al crédito, la formación y el asesoramiento en la gestión de las empresas, junto con los servicios de prestación de cuidados y servicios innovadores de tecnologías de la información (TI) para apoyar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada tanto para las mujeres como para los hombres, como las intervenciones basadas en las TI para prestar atención a las personas de edad avanzada y otras formas de asistencia social. El desarrollo de las pymes podría ser transversal a las acciones del FSE y del FEDER para abordar la complejidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades de la prestación de cuidados no remunerados, reforzando al mismo tiempo la participación de las mujeres en los programas de formación y el acceso al empleo. Por ejemplo, se ofreció formación en las profesiones y en los sectores identificados en los que predominan las mujeres, al igual que en las intervenciones para abordar simultáneamente la infrarrepresentación de los hombres en el trabajo asistencial, tanto remunerado como no remunerado. Paralelamente, se desarrollaron actividades de apoyo específicas para ayudar a las empresarias a desarrollar planes de negocio, a acceder al crédito y a crear sus propias empresas. Estas iniciativas se desarrollaron tanto en sectores dominados tradicionalmente por las mujeres como en sectores dominados normalmente por los hombres.

Se llevó a cabo un seguimiento regular diferenciado para mujeres y hombres para evaluar el apoyo prestado, las necesidades de las y los beneficiarios, el progreso de la creación de empresas, el acceso al crédito, el tamaño de las empresas y los indicadores relacionados con el éxito y la supervivencia según el sexo. Este seguimiento contribuyó a corregir los prejuicios de género durante la ejecución del programa. Por ejemplo, se constató que el crédito (garantizado) medio asignado a los hombres era superior al disponible para las mujeres, mientras que la tasa de impago de las empresas transcurrido un año de actividad era más elevada entre las empresas de propiedad masculina que entre las empresas emergentes propiedad de mujeres. Un proceso de selección mejor, más consciente desde el punto de vista de género, contribuyó a avanzar en los objetivos del programa y a aumentar el porcentaje de empresas regentadas por mujeres. Además, la mayor disponibilidad de servicios asistenciales ha incrementado las tasas de empleo de las mujeres tras la realización de formaciones específicas. Esto se debe a que el tiempo de disponibilidad de las mujeres ha aumentado, lo que hace su contratación más atractiva, al poder realizar jornadas a tiempo completo.



## Alemania: Baja Sajonia tiene en cuenta las realidades de la vida de mujeres y hombres

El Estado federado alemán de Baja Sajonia (Niedersachsen) desarrolló una plataforma común de seguimiento para supervisar los avances en materia de principios horizontales, incluida la igualdad de género, en todos los Fondos de la UE. El objetivo general de esta iniciativa es coordinar y orientar las actividades de los programas de los Fondos de la UE de modo que reduzcan las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Se promueve un intercambio regular e intensivo entre los Fondos, como el Feader y el programa operativo multifondo del FEDER/FSE y la autoridad central de coordinación. Se apoyan activamente medidas y la gestión de convocatorias y solicitudes para promover la igualdad entre hombres y mujeres.



© StunningArt/Shutterstock.com

En el marco de esta iniciativa, las autoridades de gestión del programa operativo FEDER/FSE y el Feader, así como los miembros de los respectivos grupos directores, pusieron en marcha un proyecto piloto en Baja Sajonia. El proyecto piloto coordinó intercambios relativos a los avances en relación con los principios horizontales, especialmente la igualdad de género. Incluía medidas para que la comunicación adoptase una perspectiva de género, garantizando al mismo tiempo que se recopilasen datos relativos a las realidades de las mujeres y los hombres y se comunicasen al comité de seguimiento. Entre otras actividades centrales de coordinación entre el Feader y el FSE/Programa operativo multifondo del FEDER se realizaron debates sobre los resultados de la evaluación relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Uno de los resultados importantes de estas actividades de coordinación fue la atención prestada a los efectos que el desembolso de la financiación podría tener en la promoción de la igualdad de género, como la necesidad de evitar la aprobación de financiación que pudiese contribuir a que se produjesen desventajas estructurales negativas para las mujeres, o a mantenerlas. Las actividades de coordinación también se han incorporado a la programación de los Fondos para el período posterior a 2020.

En el marco del programa operativo multifondo del FEDER/FSE, la transversalidad de género se encuentra profundamente enraizada en todas las fases del programa, desde la programación hasta la supervisión, la aplicación y el seguimiento. Se publican guías para promover la transversalidad de género, junto con los principios de la igualdad de oportunidades. Esto ha incrementado la igualdad de género en la ejecución de los proyectos. La financiación también se destina específicamente a las mujeres y los hombres, con aproximadamente el 50 % de toda la financiación dirigida a las mujeres. En todas las fases de recogida y seguimiento de los datos se utilizan indicadores con un enfoque de género. En consecuencia, existe una amplia gama de medidas para fomentar la igualdad de género en los distintos ejes prioritarios individuales del programa operativo, que se concentran especialmente en torno a los ejes prioritarios pertinentes (principalmente, ejes prioritarios 6 y 8). De este modo también se garantiza que los principios horizontales están basados en evaluaciones del programa.



## Herramienta 4: Coordinación y aspectos complementarios entre los Fondos de la UE para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional

### Introducción a la herramienta

Esta herramienta permite a los Estados miembros considerar de qué modo pueden utilizarse los distintos fondos de forma complementaria con el fin de impulsar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. Su objetivo es promover medidas de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar en el marco del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)/ Fondo de Cohesión (como iniciativas financiadas por múltiples fondos que combinan el potencial de ambos Fondos). La promoción de las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional dentro de estos dos Fondos va de la mano de la nueva Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional <sup>(61)</sup> y la Comunicación de la Comisión «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» <sup>(62)</sup>, en la que la Comisión Europea impulsa explícitamente la financiación de los Fondos Europeos y del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE) para avanzar en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional <sup>(63)</sup>. La herramienta se puede emplear a escala del Estado miembro por parte de las autoridades de gestión nacionales y subnacionales que participan en las inversiones y en la programación de los Fondos de la UE. Es especialmente relevante cuando se elaboran acuerdos de asociación y programas operativos, definiendo el uso combinado de Fondos a escala del acuerdo de asociación y especificando esta combinación a escala del programa operativo.

La herramienta se basa en el artículo 8, letra b), inciso ii), del Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC) relativo a la «coordinación, delimitación

y aspectos complementarios entre los Fondos», con el fin de combinar el uso del FEDER (y el Fondo de Cohesión) y el FSE+. En el artículo 20 del RDC se indica que estos tres Fondos «podrán prestar conjuntamente su ayuda a los programas en el marco del objetivo de inversión en empleo y crecimiento». Se basa asimismo en el considerando 5 del RDC, según el cual «los Estados miembros y la Comisión deben procurar la erradicación de las desigualdades, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género» en los Fondos de la UE. El Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 describe cómo los Fondos de la UE pueden abordar las desigualdades de género, en particular mediante la promoción de una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida privada de las mujeres y los hombres. Tanto el Parlamento Europeo, como el [pilar europeo de derechos sociales](#), la Resolución del Parlamento Europeo sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015 y el marco para el [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019](#) defienden la utilización de los Fondos de la UE para mejorar la igualdad de género. Estos dos últimos hacen un llamamiento concretamente a la Comisión Europea para que apoye la utilización por parte de los Estados miembros de los Fondos de la UE para realizar inversiones con un enfoque de género.

La herramienta también se centra en la nueva Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y en la Comunicación de la Comisión «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores», con su petición de medidas legislativas y no legislativas que permitan

<sup>(61)</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2019.188.01.0079.01.SPA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.SPA)

<sup>(62)</sup> Comisión Europea (2017). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores». COM/2017/0252 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

<sup>(63)</sup> Milotay, N. (2019). *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance* («Una Directiva nueva sobre la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar»). Bruselas: Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS, en sus siglas en inglés). Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

actuar ante la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral y su sobrerrepresentación en el trabajo asistencial no remunerado. Con este fin, la Comisión velará «porque, junto con los Estados miembros, el Fondo Social Europeo y otros fondos estructurales y de inversión apoyen adecuadamente las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional» (64).

### Medidas para mejorar la coordinación y los aspectos complementarios entre los Fondos

Esta herramienta consta de cuatro fases principales:

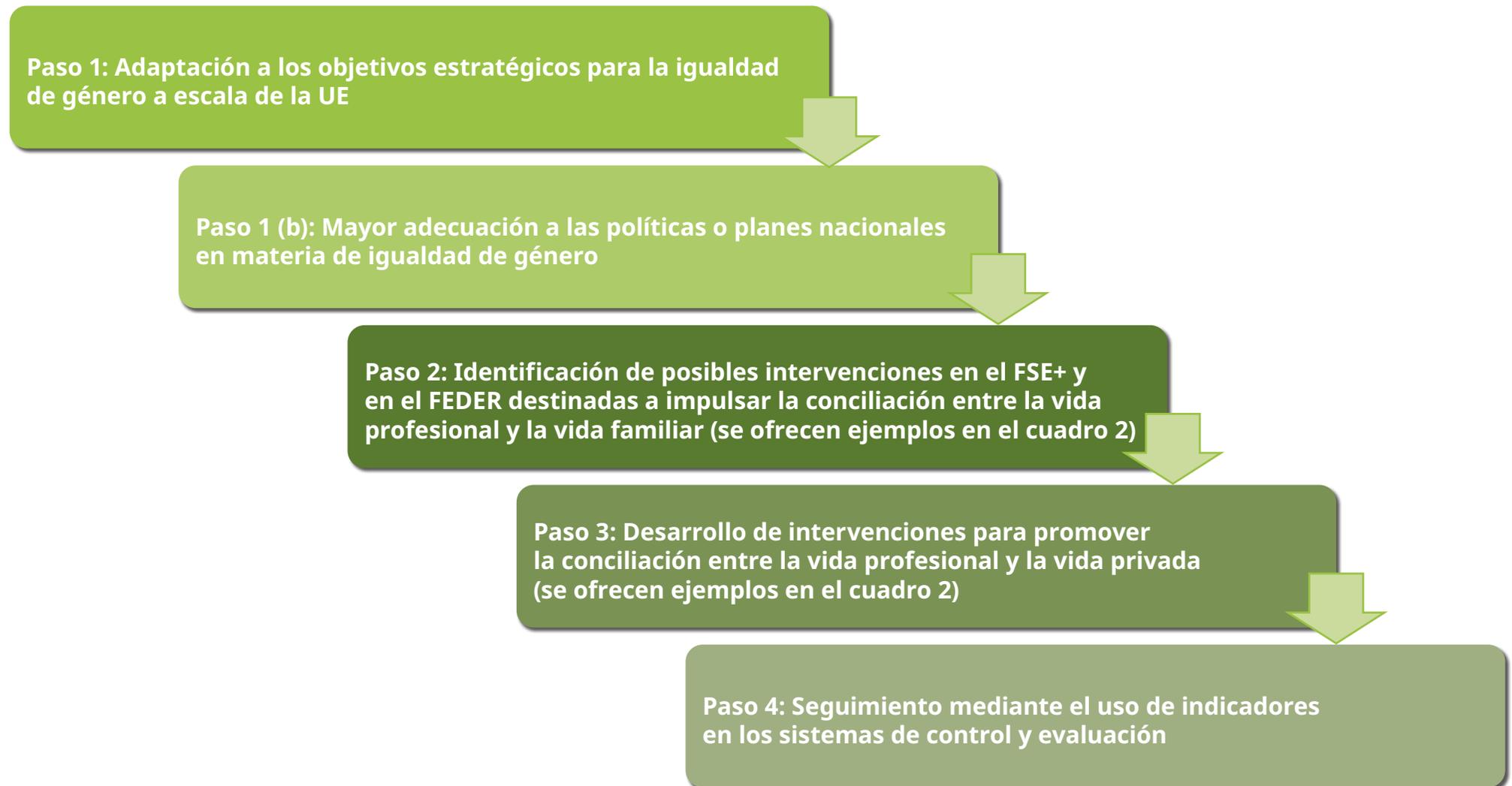
- Fase 1: Adaptación a los objetivos estratégicos para la igualdad de género (p. ej. adecuación de la nueva Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional a las políticas o los planes nacionales de igualdad de género);
- Fase 2: Identificación de las posibles intervenciones en el FSE+ y el FEDER que puedan promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada;
- Fase 3: Desarrollo de intervenciones para promover la conciliación entre la vida profesional y la vida privada; y
- Fase 4: Realización del seguimiento utilizando indicadores en los sistemas de seguimiento y evaluación. Estos indicadores deben ser cualitativos, cuantitativos y financieros (ya que este último es clave para el seguimiento de la financiación de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional).

Estas medidas ofrecen un punto de partida para la formulación de acuerdos de asociación y programas operativos que reflejen:

- los objetivos políticos generales de la UE en materia de igualdad de derechos y oportunidades de empleo para hombres y mujeres en el mercado laboral;
- actividades para relacionar diferentes fondos; y
- sólidos marcos de seguimiento y evaluación para informar sobre los avances realizados en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional desde una perspectiva de género.

(64) Comisión Europea (2017). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*. COM/2017/0252 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2017:252:-FIN>

Figura 3. Medidas para mejorar la coordinación y los aspectos complementarios entre los Fondos



### Paso 1: Adaptación a los objetivos estratégicos de la UE para la igualdad de género y los objetivos nacionales de igualdad de género

El primer paso consiste en garantizar la adecuación a los objetivos de igualdad de género de la UE. Entre ellos figuran los objetivos del Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 que, a su vez, se ajustan al [pilar europeo de derechos sociales](#):

- mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y las personas con responsabilidades de cuidados;
- garantizar un marco político amplio para apoyar la participación de los progenitores en el mercado laboral, así como un uso más equitativo de los permisos y de fórmulas de trabajo flexible, en especial, considerar la posibilidad de realizar evaluaciones comparativas;
- utilizar los instrumentos financieros de la UE específicamente para apoyar a los Estados miembros y mejorar la sensibilización;
- supervisar y apoyar a los Estados miembros para alcanzar los [objetivos de Barcelona en materia de atención a la infancia](#), lograr que estos objetivos sean más ambiciosos y considerar un enfoque más global, que incluya, por ejemplo, el cuidado de otras personas dependientes, la accesibilidad y los esfuerzos en materia de calidad para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral; y
- supervisar las medidas nacionales de reforma

en el marco del Semestre Europeo, en consonancia con las directrices para el empleo.

Una vez que se haya logrado la adecuación a estos objetivos, debe garantizarse la coherencia con los objetivos nacionales en materia de igualdad de género, que suelen formularse en la política nacional de igualdad de género de un país.

### Pasos 2 y 3: Identificación y desarrollo de posibles intervenciones dirigidas a impulsar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar

El cuadro 2 clasifica las intervenciones propuestas en función de los objetivos en las propuestas de Reglamentos relativos a los Fondos. También añade un conjunto de acciones propuestas que no se mencionan explícitamente en actos legislativos. Estas medidas apoyarían la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar mejorando la calidad de la prestación de cuidados y su accesibilidad, apoyando el envejecimiento activo, reforzando la comunicación integrada en relación con la atención sanitaria, impulsando la integración de servicios compartidos y mejorando la integración de la empleabilidad, el apoyo a la población migrante y la ampliación de la mano de obra encargada de los cuidados al mejorar la calidad del empleo relacionado con los cuidados. Estas medidas se exponen a modo de orientación, ejemplificadas para el FEDER y el FSE+ y serán de ayuda a la hora de reflexionar sobre posibles intervenciones y componentes del diseño del proyecto.

#### Más información sobre el objetivo político 4

El objetivo político 4 del RDC («Una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales»), por ejemplo, contiene una amplia lista de posibles medidas. Considerar las dimensiones de género de estos posibles ámbitos permite utilizar de modo detallado y creativo los Fondos de la UE para hacer frente a desafíos complejos e interrelacionados con la desigualdad de género y desarrollar soluciones más holísticas.

## Cuadro 2. Medidas de índole no legislativa que pueden contribuir a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional

<b>Paso 2</b> <b>Identificación de posibles intervenciones a partir del Reglamento sobre el período posterior a 2020</b>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FEDER</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FSE+</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>
<p><b>Objetivo político 1: Una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente</b> (principal objetivo político para el FEDER; objetivo político adicional para el FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura empresarial para pymes (incluida la de parques y polígonos industriales)</li> <li>• Desarrollo empresarial e internacionalización de las pymes</li> <li>• Desarrollo de las capacidades para la especialización inteligente, la transición industrial y el emprendimiento</li> <li>• Servicios avanzados de apoyo a las pymes y agrupaciones de pymes (como servicios de gestión, comercialización y diseño)</li> <li>• Incubación de empresas segregadas, semilla e incipientes y apoyo a las mismas</li> <li>• Apoyo a agrupaciones empresariales innovadoras y redes de empresas, sobre todo favoreciendo a las pymes</li> <li>• Procesos de innovación en las pymes (innovación en procesos, organizativa, en comercialización, cocreación e innovación impulsada por las usuarias y usuarios y la demanda)</li> <li>• Procesos de investigación e innovación, transferencia de tecnología y cooperación entre empresas, haciendo hincapié en la economía circular</li> </ul>	<p>Creación de infraestructuras de atención intergeneracional y a la infancia integradas en empresas, polígonos industriales y centros de incubación.</p> <p>Desarrollar pymes de servicios de atención social y a la infancia.</p> <p>Favorecer la innovación entre agrupaciones de pymes en infraestructuras y servicios asistenciales compartidos</p> <p>Apoyar grupos de innovación y redes empresariales que beneficien principalmente a las pymes sobre la base de evaluaciones específicas de las necesidades de las pymes pertenecientes a mujeres y a hombres, así como de las necesidades de las empleadas y de los empleados.</p>	<p>Desarrollar iniciativas de formación en las pymes para promover cambios en los roles de género tradicionales de las mujeres (como cuidadoras) y en los hombres (como sostén económico de la familia).</p>
<p><b>Objetivo político 2: Una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la gestión y prevención de riesgos</b> (principal objetivo político para el FEDER; objetivo político adicional para el FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de los residuos domésticos: medidas de prevención, minimización, separación y reciclado</li> <li>• Infraestructura de transporte urbano limpio</li> </ul>	<p>Revisar la ubicación de los centros de reciclaje en relación con las necesidades de las mujeres y los hombres (ya que, por término medio, las mujeres dedican más tiempo a la gestión de los residuos domésticos, la provisión de servicios de gestión de residuos influye en la utilización del tiempo de las mujeres). Tener esto en cuenta a la hora de desarrollar iniciativas de gestión de residuos domésticos puede liberar tiempo para las mujeres, les permite participar en otras actividades y mejorar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada.</p> <p>Planificar una infraestructura de transporte urbano limpia basada en una evaluación de las necesidades de movilidad de las mujeres y los hombres.</p>	

<b>Paso 2</b> <b>Identificación de posibles intervenciones a partir del Reglamento sobre el período posterior a 2020</b>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FEDER</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FSE+</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>
<p><b>Objetivo político 3: Una Europa más conectada mediante el refuerzo de la movilidad y la conectividad regional en el ámbito de las TIC</b> (objetivo político aplicable al FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura para bicicletas</li> <li>• Digitalización del transporte urbano</li> <li>• Transporte multimodal (Red transeuropea de transporte — RTE-T)</li> <li>• Transporte multimodal (rural/no urbano)</li> <li>• Digitalización del transporte a través de otros modos de transporte</li> </ul>	<p>Garantizar que la prestación y la planificación de los servicios de transporte reflejan la aplicación del análisis de la utilización del tiempo desde una perspectiva de género así como una sensibilidad hacia múltiples actividades de transporte y desplazamiento relacionadas con los cuidados.</p>	
<p><b>Objetivo político 4: Una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales</b> (principal objetivo político para el FSE+; objetivo político adicional para el FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructuras para la educación y el cuidado de la primera infancia</li> <li>• Infraestructuras para la enseñanza primaria y secundaria</li> <li>• Infraestructuras para la educación y la formación profesional y el aprendizaje de personas adultas</li> <li>• Infraestructuras de vivienda para migrantes, refugiados y personas que estén bajo protección internacional o que la soliciten</li> <li>• Infraestructuras de vivienda (para personas distintas de los migrantes, refugiados y personas que estén bajo protección internacional o que la soliciten)</li> <li>• Infraestructuras sanitarias</li> <li>• Equipos sanitarios</li> <li>• Bienes muebles para servicios sanitarios</li> <li>• Medidas para mejorar el acceso al empleo</li> <li>• Ayuda específica para el empleo juvenil y la integración y la integración socioeconómica de los jóvenes</li> <li>• Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas</li> <li>• Apoyo a la economía social y las empresas sociales</li> <li>• Medidas para modernizar y reforzar las instituciones y servicios del mercado laboral para evaluar y anticipar las necesidades en materia de capacidades y garantizar una asistencia personalizada y oportuna</li> <li>• Apoyo a la adecuación de la demanda y la oferta de empleo y las transiciones en el mercado laboral</li> <li>• Apoyo a la movilidad laboral</li> </ul>	<p>Invertir en la construcción de guarderías y servicios de asistencia social, también en centros de enseñanza superior y de formación profesional, y ampliar la mano de obra dedicada a la prestación de cuidados.</p> <p>Garantizar la vivienda intergeneracional, la asistencia social y la prestación de servicios sociales, especialmente servicios con bajas emisiones de carbono, para mejorar la inclusión social, la cohesión comunitaria y la sostenibilidad.</p> <p>Poner en relación las innovaciones en el ámbito de la tecnología de la atención sanitaria con el desarrollo de pymes, el análisis del uso del tiempo, los servicios asistenciales ampliados y las medidas de inclusión digital (FEDER y FSE+ combinados)</p> <p>Apoyar la ampliación de las infraestructuras asistenciales y la mano de obra dedicada a la prestación de cuidados a través del empleo juvenil y los programas de empleabilidad para trabajadores de más edad, atendiendo asimismo especialmente a la movilidad laboral (FEDER y FSE+ combinados).</p> <p>Ampliar la elegibilidad del apoyo educativo y asistencial para incluir infraestructuras para la prestación de cuidados (FEDER y FSE+).</p>	<p>Incluir la prestación de servicios de atención a la infancia en la ampliación de las infraestructuras admisibles en todos los niveles de la educación pública obligatoria, con el fin de aumentar la disponibilidad de los servicios de atención a la infancia de calidad, asequibles y accesibles (la ampliación de los servicios de atención infantil integrados en infraestructuras educativas optimiza las inversiones en infraestructuras, al tiempo que reduce las emisiones relacionadas con los desplazamiento y las presiones de tiempo).</p> <p>Innovar en términos de oferta de vivienda para diferentes tamaños de familia y composición de hogares, especialmente la mejora de las prestaciones para las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad.</p> <p>Incluir la prestación de servicios asistenciales en el apoyo de las empresas sociales.</p> <p>Apoyar el desarrollo de prácticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre empleadores de empresas de todos los tamaños, en consonancia con «entornos de trabajo saludables y bien adaptados», también con prácticas de trabajo flexibles e innovadoras e iniciativas de utilización del tiempo que reduzcan el estrés.</p>

<b>Paso 2</b> <b>Identificación de posibles intervenciones a partir del Reglamento sobre el período posterior a 2020</b>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FEDER</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FSE+</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas para promover la participación de las mujeres y reducir la segregación de género en el mercado laboral</li> <li>• Medidas de fomento del equilibrio entre vida privada y vida laboral, incluido el acceso a los servicios de guardería y de atención a las personas dependientes</li> <li>• Medidas para favorecer un entorno de trabajo sano y bien adaptado en el que se aborden los riesgos para la salud, y se fomenten particularmente la actividad física</li> <li>• Medidas para fomentar el envejecimiento activo y saludable</li> <li>• Apoyo a la educación y el cuidado de la primera infancia (excluidas las infraestructuras)</li> <li>• Apoyo a la enseñanza primaria y secundaria (excluidas las infraestructuras)</li> <li>• Apoyo a la enseñanza terciaria (excluidas las infraestructuras)</li> <li>• Apoyo a la enseñanza de personas adultas (excluidas las infraestructuras)</li> <li>• Medidas para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa en la sociedad</li> <li>• Medidas destinadas a mejorar el acceso de grupos marginados como la comunidad romaní a la educación y el empleo, y a promover su inclusión social</li> <li>• Apoyo a la sociedad civil que trabaja activamente con las comunidades marginadas, como la romaní</li> <li>• Acciones específicas destinadas a aumentar la participación de nacionales de terceros países en el empleo</li> <li>• Medidas para la integración social de los nacionales de terceros países</li> <li>• Medidas para mejorar la prestación de servicios de atención comunitarios y familiares</li> <li>• Medidas para mejorar la accesibilidad, la eficacia y la resiliencia de los sistemas sanitarios (excluidas las infraestructuras)</li> <li>• Medidas destinadas a mejorar el acceso a los cuidados de larga duración (excluidas las infraestructuras)</li> <li>• Medidas para modernizar los sistemas de protección social, incluido el fomento del acceso a la protección social</li> </ul>	<p>Integrar la ampliación de las infraestructuras y centros asistenciales con acciones de apoyo al acceso al mercado de trabajo, a vidas activas y saludables, y abordar la exclusión social y económica (FEDER y FSE+ combinados).</p> <p>Innovar para mejorar la integración de las comunidades romaníes y su acceso a los servicios de asistencia y educación (FEDER y FSE+).</p> <p>Desarrollar conocimientos especializados sobre género y vivienda, y sobre la planificación de las infraestructuras y las cuestiones de género, y aplicarlos a los proyectos.</p> <p>Apoyar formas innovadoras basadas en la comunidad de proyectos de vivienda cooperativa que integren formas intergeneracionales de vivienda y formas de prestación de cuidados basadas en la comunidad.</p>	<p>Poner de manifiesto las conexiones en toda la «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos», con especial hincapié en la «modernización del mercado de trabajo y la promoción del trabajo a través de nuevas formas de flexibilidad y seguridad» <sup>(65)</sup>.</p> <p>Impulsar innovaciones en materia de empleo y actividades de creación de capacidades relacionadas con la ampliación de la mano de obra dedicada a la prestación de cuidados, para incrementar la participación en el mercado laboral de nacionales de países no pertenecientes a la UE y la mano de obra doméstica.</p> <p>Apoyar la innovación en el diseño, la construcción y la prestación de servicios asistenciales de base comunitaria, especialmente la asistencia intergeneracional, la asistencia sanitaria digital, la ampliación de la mano de obra en el ámbito de los cuidados y la infraestructura urbana y de transporte.</p> <p>Apoyar la innovación y la integración de servicios mejorados de cuidado y de atención a la infancia dentro de las medidas para abordar la pobreza y la exclusión.</p>

<sup>(65)</sup> Eurostat (2018). Smarter, greener, more inclusive? *Indicators to support the Europe 2020 Strategy* («¿Más inteligente, más verde, más inclusiva? Indicadores para apoyar la Estrategia Europa 2020»). edición de 2018. Bruselas: Eurostat. Disponible en : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

<b>Paso 2</b> <b>Identificación de posibles intervenciones a partir del Reglamento sobre el período posterior a 2020</b>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FEDER</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>	<b>Paso 3</b> <b>Desarrollo de medidas con un enfoque de género para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada en el FSE+</b> <i>(obsérvese que las intervenciones que figuran a continuación son meros ejemplos)</i>
<p><b>Objetivo político 5: Una Europa más próxima a sus ciudadanía, fomentando el desarrollo integrado y sostenible de las zonas urbanas, rurales y costeras y las iniciativas locales</b> (objetivo político aplicable tanto al FSE+ como al FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección, desarrollo y promoción de los activos del turismo público y servicios de turismo afines</li> <li>• Protección, desarrollo y promoción del patrimonio cultural y de los servicios culturales</li> <li>• Protección, desarrollo y promoción del patrimonio cultural y del ecoturismo</li> <li>• Regeneración del entorno físico y seguridad de los espacios públicos</li> </ul>	<p>Impulsar la innovación en las infraestructuras asistenciales en las comunidades indígenas y garantizar el acceso a los servicios asistenciales y educativos en sus lenguas, teniendo debidamente en cuenta su patrimonio cultural y zonas de residencia (FEDER y FSE+ combinados)</p> <p>Promover la innovación en la regeneración y seguridad de los espacios y edificios públicos, teniendo en cuenta al mismo tiempo los conocimientos sobre planificación con un enfoque de género.</p>	<p>Apoyar las innovaciones en la prestación de asistencia a las y los trabajadores que se dedican a servicios turísticos públicos.</p>
<p><b>Otros códigos relacionados con los objetivos políticos 1-5</b> (aplicables tanto al FSE+ como al FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la capacidad de las autoridades responsables de los programas y de los organismos vinculados a la ejecución de los Fondos</li> <li>• Mejorar la cooperación con los socios tanto dentro como fuera de los Estados miembros de la UE</li> <li>• Proporcionar financiación transversal, con arreglo al FEDER, como apoyo a acciones similares a las financiadas por el FSE que son necesarias para la ejecución de operaciones directamente relacionadas con el FEDER.</li> </ul>		<p>Mejorar las medidas horizontales del programa relativas a la ampliación de la infraestructura de asistencia social y atención a la infancia y de la mano de obra de prestación de cuidados relacionada.</p> <p>Mejorar la calidad, la disponibilidad y la aplicación de datos pertinentes para realizar un análisis eficaz de género, en los que basarse para establecer las prioridades del programa y las acciones financiadas para fomentar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar.</p> <p>Mejorar el conocimiento y la comprensión de las autoridades del programa y de otras partes implicadas en su aplicación en lo que respecta a las dimensiones de género interrelacionadas del uso del tiempo, los servicios asistenciales, el transporte y el uso de las infraestructuras.</p>
<p><b>Asistencia técnica</b> (aplicable tanto al FEDER como al FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información y comunicación</li> <li>• Preparación, ejecución, seguimiento y control</li> <li>• Evaluación, estudios y recogida de datos</li> <li>• Reforzar la capacidad de las autoridades de los Estados miembros, los beneficiarios y los socios pertinentes</li> </ul>		<p>Aumentar el seguimiento y la información relacionada con la evaluación a fin de incluir acciones específicas sobre la promoción de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como acciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Mejorar el análisis ex ante, el programa y el contenido de los proyectos, así como el seguimiento y la evaluación.</p>

#### Paso 4: Supervisión mediante el uso de indicadores dentro de los sistemas de seguimiento y evaluación

A la hora de seleccionar y formular las actividades propuestas para promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada mediante el uso del FSE+ y del FEDER, se recomienda que las personas representantes de las autoridades de gestión de los Estados miembros efectúen el paso 3. Al hacerlo,

conviene que tengan en consideración los resultados deseados, así como los indicadores correspondientes de progreso y cambio, con el fin de realizar un seguimiento de los resultados obtenidos. El ejemplo que figura a continuación ilustra cómo utilizando un proceso de etapas o pasos las partes interesadas pueden tener en consideración el objetivo principal, las acciones destinadas a avanzar hacia ese objetivo y los indicadores <sup>(66)</sup> en los que ha de basarse el diseño de las acciones, el seguimiento y la evaluación.



#### **Objetivo de igualdad de género: mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y las personas con responsabilidades familiares y de cuidado**

(Téngase en cuenta que estos indicadores <sup>(67)</sup> son meros ejemplos)

##### **1. Indicadores de producto**

- Aumento de la prestación de servicios de atención a la infancia, flexibles y de calidad, financiados con fondos públicos
- Aumento de la prestación de servicios de cuidados y asistenciales flexibles, asequibles y de calidad dirigidos a las personas mayores, incluyendo tecnologías digitales, cuidados compartidos y servicios de atención intergeneracional
- Aumento de la prestación de servicios de atención a personas con discapacidades —también en edad infantil— flexibles y de calidad, financiados con fondos públicos
- Mayor asignación de gasto para la promoción de mano de obra en el ámbito de los cuidados, la asistencia social, la atención a las personas mayores y la atención a la infancia
- Mayor acceso a instalaciones y servicios de asistencia y cuidados para apoyar la participación en el mercado laboral
- Aumento, por parte de empleadores y empresas, de prácticas destinadas a apoyar un trabajo flexible y modalidades de trabajo alternativas
- Mayor autonomía de las personas empleadas para configurar su propia organización del tiempo de trabajo
- Mayor incorporación de los hombres a las ocupaciones en el ámbito de los cuidados y mejora de las condiciones para las personas de ambos sexos que trabajan en el sector asistencial

##### **2. Indicadores de resultados**

- Aumento del porcentaje de tiempo dedicado por los hombres a actividades relacionadas con la prestación de cuidados
- Aumento del empleo para las mujeres y los hombres en trabajos relacionados con la prestación de cuidados y asistencia formal
- Mejores condiciones para las personas de ambos sexos que trabajan en el sector de la atención y los cuidados
- Mayor acceso a trabajo remunerado y más horas pagadas para las mujeres, incluidas las mujeres migrantes
- Mayor uso de modalidades de trabajo alternativas

<sup>(66)</sup> Adaptado de Fitzgerald, R. y Michie, R. (2000). «Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes.» *Evaluation for Equality Conference* («Experiencias, buenas prácticas y enseñanzas para la evaluación de los resultados de igualdad en los programas de los Fondos Estructurales»). Ponencia presentada en la Conferencia sobre la evaluación para la igualdad) Edimburgo, 17/19 de septiembre de 2000.

<sup>(67)</sup> Los indicadores deben calcularse como números o porcentajes. Es preferible centrarse en los porcentajes, ya que los números simples no son la mejor opción como indicadores.

### 3. Indicadores de impacto

- Reparto más equitativo de los trabajos de cuidado entre mujeres y hombres
- Reparto más equitativo del tiempo entre mujeres y hombres
- Mejora de la salud y el bienestar psicológicos, físicos y económicos de las mujeres y de los hombres, también de las mujeres y los hombres migrantes
- Aumento de los ingresos fiscales procedentes del sector de la mano de obra ampliada (desagregado por sexos) en el sector de la prestación de cuidados
- Aumento de los resultados económicos generados por la expansión del empleo

### Chequia: promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida

Chequia está trabajando en aras de lograr un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral a través de diferentes medidas que utilizan la financiación del FSE y del FEDER, junto con fondos nacionales. Las mujeres del país sufren actualmente múltiples desventajas en el mercado laboral:

- el acceso de las mujeres al empleo es más restringido que el de los hombres;
- la progresión de la carrera profesional de las mujeres no está en consonancia con la de los hombres;
- las exigencias en cuanto al tiempo de las mujeres para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades asistenciales son mayores que las de los hombres; y
- hay una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres que perjudica a las mujeres.



© FGC/Shutterstock.com

La falta de servicios públicos de guardería, así como la falta de alternativas asequibles, disuade a las mujeres de participar en el mercado laboral. Los datos de la OCDE muestran que, entre todos los Estados miembros de la UE, Chequia tiene la tasa de empleo más baja de las madres con descendientes menores de doce años, y bajos niveles de empleo de las mujeres con descendientes menores de tres años <sup>(68)</sup>. Una serie de acciones tienen por objeto abordar estos retos combinando fondos públicos y recursos de los Fondos EIE. Por ejemplo, se está desarrollando una red de servicios de atención a la infancia asequibles y disponibles a escala local en el marco del Programa Operativo de Praga. El objetivo es ofrecer a las mujeres más oportunidades de conciliar la vida laboral y la privada, dando solución a las deficiencias que presentan actualmente los servicios. El nuevo diseño incluye programas educativos para profesores de preescolar y para emprendedores del sector de preescolar nuevos o ya existentes. El permiso de paternidad ha sido introducido como medida legislativa para que los hombres puedan participar en el cuidado de los hijos e hijas <sup>(69)</sup>, y está abierto a los padres o a cualquier persona que haya adoptado o se haya dedicado al cuidado de un descendiente de hasta siete años de edad.

<sup>(68)</sup> Acuerdo de asociación para el período de programación 2014-2020.

<sup>(69)</sup> La modificación de la Ley n.º 187/2006 rec., sobre el seguro de enfermedad, válido desde el 1 de enero de 2009, fue aprobada por el Senado de Chequia en 2017.

Al combinar recursos de dos fondos, el programa del FSE en Chequia también trabaja en la adopción de medidas para introducir fórmulas de trabajo flexibles como medio para facilitar la conciliación del trabajo remunerado y las responsabilidades asistenciales. En paralelo, la financiación del FEDER está orientada a las inversiones en infraestructuras para la atención a la infancia, a fin de construir y explotar una red de servicios de atención a la infancia asequibles y disponibles a escala local en todo el país.

Otras medidas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional incluyen la educación, la sensibilización y las consultas con los empleadores, las ayudas financieras directas para introducir fórmulas de trabajo flexible a través de contribuciones salariales y evitar el uso de estereotipos de género, al tiempo que se fomenta la comprensión de la discriminación por razón de género a través de la formación y la sensibilización. Las iniciativas dirigidas a fomentar la participación de los hombres en la atención a la infancia y el cuidado de otras personas dependientes han sido igualmente importantes, y han estado respaldadas por el trabajo de sensibilización, la promoción de los temas, la formación de los hombres en trabajo asistencial y el apoyo a la conciliación de la vida laboral y privada de los empleados de sexo masculino, especialmente, el asesoramiento para los hombres sobre el permiso parental.



## Estudio de caso ficticio 1: Conciliar el trabajo remunerado y la atención a la infancia

### Paso 1: Comprender la dinámica

Inés es una mujer de 36 años de edad y tiene un hijo de 3 años. Es madre sola y trabaja y desempeña una función profesional en una pyme, donde trabaja a tiempo completo. Su hijo asiste a la guardería local pública cinco días a la semana, de las 8 de la mañana a las 4 de la tarde. Inés gana alrededor de 35 000 euros al año. El coste mensual del servicio de guardería asciende a 1 230 euros.

Las opciones informales que existen para el cuidado de su hijo son limitadas, ya que vive en una gran ciudad, después de haber regresado a su país de origen. Sus redes sociales son reducidas, especialmente porque su familia vive en su pueblo natal, en el medio rural, a unos 180 kilómetros de distancia. Tres días a la semana tiene que cubrir el cuidado de su hijo una vez finalizado el servicio de guardería financiado con fondos públicos, ya que trabaja hasta las 6 de la tarde para compensar los días que sale a las 3:30 de la tarde. Así que paga a una persona por realizar este servicio informal 600 euros al mes en metálico. De tal modo que de su sueldo mensual de 2 916 euros, paga 1 830 por el cuidado de su hijo. Esto representa el 63 % de sus ingresos antes de impuestos, lo cual se sitúa ligeramente por debajo de la media de la OCDE\*, que se encuentra en el 67 % de los ingresos de los hogares dedicados a la atención a la infancia. Dado que la media de la OCDE se basa en dos hijos/hijas, los costes son más elevados para las familias monoparentales con un hijo o hija. Teniendo en cuenta la diferencia en los ingresos que se produce como consecuencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres, las progenitoras de familias monoparentales pueden pagar un mayor porcentaje de sus ingresos por el cuidado de los hijos e hijas. Las mujeres constituyen el 92 % de las familias monoparentales.

### Paso 2: Establecer respuestas y medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género

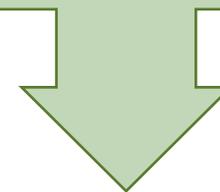
De la gama de las posibles intervenciones realizadas en el marco del FSE+ o del FEDER en relación con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, ¿qué acciones financiadas por el FSE+ y el FEDER contribuirían a mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional de Inés?

¿Qué datos se necesitan para elaborar programas y proyectos que aborden las presiones de tiempo y financieras a las que están expuestos los progenitores que trabajan como Inés? ¿Qué datos están disponibles sobre los niños y niñas en edad preescolar? ¿De qué datos se dispone sobre los progenitores y las familias monoparentales en relación con el empleo? ¿Qué financiación pública se prevé para la atención a la infancia? ¿Qué medidas de transporte y otras infraestructuras aliviarían estas presiones?

### Paso 3: Actuar

Entre otros ejemplos de posibles intervenciones, cabe mencionar:

- Considerar la prestación de servicios de atención a la infancia como parte de la infraestructura empresarial para las pymes (objetivo político 1)
- Considerar qué conexiones de transporte, especialmente en bicicleta y multimodales, existen para las personas que tengan que cruzar la ciudad para ir a trabajar (objetivo político del FEDER 3)
- Reflexionar sobre qué medidas adicionales con arreglo al FEDER pueden complementar las intervenciones realizadas en el marco del objetivo político 4 en relación con los servicios del cuidado de los hijos e hijas en la primera infancia





## Estudio de caso ficticio 2: Conciliar el trabajo por turnos y la atención a la infancia

### Paso 1: Comprender la dinámica

Agneta tiene veintitrés años y es madre de tres menores de cinco años. Trabaja a tiempo parcial en una tienda del pueblo y su marido trabaja a turnos en una fábrica. Viven en un pueblo pequeño en un entorno rural, y sus ingresos mensuales ascienden a 1 300 euros. No podrán acceder al servicio de guardería financiado con fondos públicos para sus tres criaturas. En la actualidad, pueden acceder a cierta prestación para el mayor. Sin embargo, a veces, el horario laboral de Agneta cambia y la familia tiene que recurrir a amigos si los dos, ella y su marido, están trabajando. Sus progenitores viven a una hora de distancia en coche y el transporte público a su pueblo es muy limitado.

No siempre resulta fácil obtener datos sobre el número de personas que viven en circunstancias tan precarias de bajos salarios y condiciones de empleo inestables. Herramientas como el [índice de igualdad de género](#) del EIGE pueden ser de ayuda, al igual que las fuentes locales de datos sobre el mercado laboral, la vivienda y las estadísticas relativas a los subsidios familiares, disponibilidad del transporte público, utilización del tiempo y datos sobre el uso de los espacios públicos/infraestructuras.

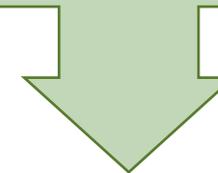
Los datos sobre las medias de la UE no siempre son exhaustivos, pero es posible identificar algunos datos que permiten comparar países y regiones. Esto permite agregar y realizar una estimación de las necesidades locales en el contexto de los servicios locales, los servicios públicos existentes y la seguridad social. Véase el ejemplo de la Alemania rural, donde los datos sobre el transporte, el empleo local, los sectores industriales, el transporte local y la prestación de servicios locales sirvieron de base para la elaboración de los planes operativos de Mecklemburgo-Pomerania Occidental. A este respecto, las intervenciones del FSE establecieron ayudas a los trabajadores a turnos y a otras familias con presiones complejas y diarias en relación el tiempo, la atención a la infancia y otras necesidades asistenciales.

### Paso 2: Establecer respuestas y medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género

De la gama de las posibles intervenciones realizadas en el marco del FSE+ o del FEDER en relación con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, ¿qué acciones financiadas por el FSE+ y el FEDER serían significativas para esta familia con el fin de facilitarles acceso a servicios de atención a la infancia y garantizarles trabajos mejor remunerados que contribuyan a equilibrar el trabajo a turnos y las cuestiones de transporte local?

### Paso 3: Actuar

- Infraestructuras para la educación y el cuidado de la primera infancia
- Infraestructuras para la educación y la formación profesional y el aprendizaje de personas adultas
- Medidas para mejorar el acceso al empleo
- Medidas para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y reducir la segregación de género en el mercado laboral
- Promoción de la integración social de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, en particular las más desfavorecidas y la población infantil
- Con arreglo al objetivo político 4, cabe tener en consideración la inversión en la construcción de servicios de atención a la infancia y de asistencia social, así como la ampliación de la mano de obra asistencial





### Estudio de caso ficticio 3: Conciliar el cuidado personal con el cuidado a los otros

#### Paso 1: Comprender la dinámica

Tomás tiene 74 años y está jubilado de su profesión de asistente contable. Sus ingresos mensuales ascienden a 850 euros, ligeramente por encima del mínimo nacional de España, que se sitúa en 785 euros\*. Cuida a tiempo completo a Isabel, de 73 años de edad, que desde hace 52 años es su esposa. Su enfermedad de larga duración ha hecho que necesite múltiples cuidados.

En España, el 16 % de los hombres tienen más de 65 años, porcentaje que se eleva al 31 % en el caso de las mujeres. La esperanza de vida media es de 80,5 años en el caso de los hombres y de 86,3 años en el de las mujeres\*\*. Aunque Isabel ha estado mal durante mucho tiempo, Tomás está preocupado porque pueda sobrevivirlo a él. A fin de cuentas, él es mayor y el hecho de llevar mucho tiempo cuidando de ella afecta a su esperanza de vida.

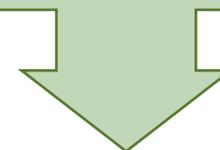
Tomás e Isabel viven en las afueras de una gran ciudad, con buenas conexiones de transporte. Su hijo y su hija viven en el otro extremo de la ciudad. Tienen cuatro nietos, de entre doce y diecinueve años, que están cursando estudios a tiempo completo. Su hija, Asunción, trabaja a tiempo parcial, de modo que puede ayudar a su padre con las labores domésticas y las citas médicas de su madre. Su hijo, Miguel, los visita los fines de semana y está disponible para cualquier emergencia nocturna que pueda producirse.

#### Paso 2: Establecer respuestas y medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género

De la gama de las posibles intervenciones realizadas en el marco del FSE+ o del FEDER en relación con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, ¿qué acciones financiadas por el FSE+ y el FEDER serían significativas para Tomás e Isabel, y su familia, de manera que pudiesen vivir con más tranquilidad y reduciendo la presión que supone la conciliación de la vida laboral y familiar?

#### Paso 3: Actuar

- Con arreglo al FEDER, la infraestructura de transporte urbano limpio es una prioridad.
- Otras infraestructuras sociales que contribuyen a la inclusión social en la comunidad son posibles con arreglo al objetivo político 3 del FSE+, al igual que las prestaciones para mejorar las infraestructuras sanitarias, en particular la digitalización de la asistencia sanitaria y las medidas destinadas a mejorar el acceso a los cuidados de larga duración (excluidas las infraestructuras). Se podrían destinar más ayudas del FEDER al apoyo de la innovación técnica por parte de pymes del ámbito sanitario y de asistencia social.
- Las intervenciones financiadas que permiten a las personas lograr un equilibrio entre las necesidades de atención intergeneracional y el trabajo y las necesidades individuales de los hogares podrían incluir mejoras en la tecnología de las comunicaciones para permitir el apoyo y la asistencia a distancia; la solicitud en línea de recetas y necesidades de los hogares; y los servicios de cuidados intergeneracionales a escala local, financiados y gestionados por el sector público, para reducir la presión a la que están sometidas las familias y dar un respiro a las y los cuidadores. Estas medidas resultan esenciales para las mujeres que suelen trabajar a tiempo parcial para poder atender a las necesidades de otros.



\* Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (2017). *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Spain* («Las pensiones en 2017: perfiles de países - España»). París: OCDE. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

\*\* Eurostat (2018). *La vida de las mujeres y de los hombres en Europa: un retrato estadístico*. edición de 2018. Bruselas: UE. Disponible en: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=es>

## Estudio de caso ficticio 4: Conciliar el cuidado de los hijos y las hijas y de personas de edad avanzada con el trabajo a turnos

### Paso 1: Comprender la dinámica

Tasheen e Imran, de 22 y 26 años de edad, son inmigrantes de primera generación que viven en las afueras de una gran capital europea. Tienen una hija de tres años de edad y un hijo de seis meses. Tasheen no trabaja fuera de casa y no conduce. Imran trabaja a turnos en un restaurante próximo. La madre de Tasheen, Bushra, y sus hermanos se han mudado hace poco al mismo barrio, pero su madre tiene 74 años y tiene demencia y diabetes.

Tasheen tiene un título de educación secundaria e Imran tiene un grado en ingeniería informática. A los dos les gustaría encontrar trabajos adecuados a sus capacidades y a su potencial, pero necesitan apoyo para mejorar sus conocimientos lingüísticos y redactar sus CV.

### Paso 2: Establecer respuestas y medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género

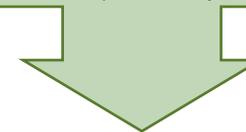
De la gama de las posibles intervenciones realizadas en el marco del FSE+ o del FEDER en relación con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, ¿qué acciones financiadas por el FSE+ y el FEDER serían significativas para Tasheen e Imran, de manera que puedan acceder a un empleo remunerado, a servicios de atención a la infancia, a servicios asistenciales locales para la madre de Tasheen y a una vivienda segura?

¿Qué datos se pueden recopilar sobre las capacidades, los niveles de ingresos y los tipos de vivienda de los y las migrantes y otros grupos que pueden vivir en condiciones de marginación? ¿Qué consultas e intervenciones se podrían llevar a cabo para comprender mejor las necesidades y aspiraciones de estos grupos?

### Paso 3: Actuar

- El objetivo político 1 es la principal prioridad del FEDER, por el que se apoyan las intervenciones en materia de desarrollo de capacidades, especialización inteligente, transición industrial, emprendimiento e incubadoras de pequeñas y medianas empresas y empresas semilla.
- Se combina con medidas del FSE+ dirigidas a:
  - apoyar la economía social, las empresas sociales y la infraestructura de la vivienda para migrantes y refugiados;
  - otras infraestructuras sociales que contribuyen a la inclusión social en la comunidad;
  - infraestructuras sanitarias;
  - medidas para mejorar el acceso al empleo;
  - apoyo a la enseñanza terciaria (excluidas las infraestructuras);
  - apoyo a la enseñanza de personas adultas (excluidas las infraestructuras);
  - medidas para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa en la sociedad;
  - medidas para favorecer la integración y la reinserción en el mundo laboral de las personas desfavorecidas;
  - medidas para mejorar el acceso de los grupos marginados;
  - medidas destinadas a mejorar el acceso a los cuidados de larga duración (excluidas las infraestructuras); y
  - medidas para modernizar los sistemas de protección social, incluido el acceso a la protección social.

Hay múltiples intervenciones para ayudar a Tasheen y a Imran, y a su familia extensa, a acceder a formación y a oportunidades del mercado laboral; cubrir sus necesidades de vivienda, integración y protección social; y facilitar su contribución a la economía local. Disponer de datos locales exhaustivos, desagregados por sexo, edad, discapacidad, raza y origen étnico, resulta esencial para poder elaborar programas y proyectos localizados y correctamente orientados, que satisfagan las complejas necesidades de todas las personas y les permitan desplegar todo su potencial.



### Otros recursos

Más información en los siguientes enlaces:

- [Equilibrio entre vida profesional y privada en la Unión Europea](#)
- [Sinergias y simplificación para la política de cohesión después de 2020: el Consejo adopta unas Conclusiones](#)



## Herramienta 5: Definir asociaciones y la gobernanza multinivel: designar a los socios pertinentes, establecer la función de las personas expertas en cuestiones de género y determinar la composición de los comités de seguimiento

### Introducción a la herramienta

Esta herramienta puede ser utilizada por las autoridades de gestión con el fin de garantizar que:

- los agentes pertinentes, especialmente los que tienen conocimientos especializados en materia de género, están incluidos en los procesos de programación y seguimiento de los Fondos de la UE; y
- todas las organizaciones que participan en el diseño y la ejecución de programas de los Fondos de la UE integran el análisis de género en su práctica.

Los socios de los Fondos de la UE orientan la programación y la ejecución, supervisan el rendimiento de los programas y aprueban los criterios de selección de los proyectos y los planes de evaluación. Su función consiste en garantizar la calidad de los procesos de los Fondos de la UE, así como su adecuación a los objetivos generales de los Estados miembros y de la UE (artículo 6 del Reglamento de disposiciones comunes, RDC). Está previsto específicamente que los socios pertinentes estén representados en los comités de seguimiento de los Fondos de la UE (artículo 34 del RDC). Para el período 2021-2027, la Comisión propone «otorgar un papel más destacado a los comités de seguimiento en la supervisión del rendimiento de los programas y todos los factores que influyen en él» (exposición de motivos del RDC).

Es importante incorporar a interlocutores pertinentes desde una perspectiva de género, especialmente aquellos que tienen conocimientos técnicos, a la gobernanza multinivel por varios motivos:

- Implicar a los socios pertinentes en cuestiones de género desde la fase de **planificación** hasta la **fase de evaluación** permite detectar las preocupaciones específicas en relación con las cuestiones de género y las implicaciones que en un principio pudieron no haberse tenido en cuenta. Estos socios y asociaciones

desempeñan un importante papel a la hora de **mejorar las políticas y las decisiones públicas** con el fin de abordar problemas complejos, multidimensionales. Esto resulta especialmente pertinente para la desigualdad de género: abordarla requiere una comprensión exhaustiva de las repercusiones de las normas sociales, los valores, la racionalidad y el comportamiento social. Las partes interesadas y los beneficiarios, tanto mujeres como hombres, pueden verse afectados de forma diferente por las decisiones de los poderes públicos y de los programas. Pueden tener distintas prioridades y perspectivas en relación con la asignación de los recursos. Velar por que se aplique una perspectiva de género al análisis de los programas y un equilibrio entre hombres y mujeres en el compromiso de las partes interesadas permite tener una perspectiva más amplia y una mejor comprensión de las distintas realidades de las mujeres y de los hombres.

- Las asociaciones con expertas y expertos pueden crear capacidades para el análisis de género, al tiempo que ayudan a mejorar la comprensión de las dimensiones de género de la ejecución del programa y del diseño de los proyectos. El diálogo con los socios resulta también esencial para **establecer posibles medidas adicionales o correctivas** en los programas y proyectos. Este diálogo puede llevarse a cabo mediante consultas con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en favor de la igualdad de género y organismos estatales competentes para promover la igualdad de género.
- La representación diversa también contribuye a **aumentar la sensibilización y a crear capacidades** en materia de igualdad de género para todos los agentes. Para lograrlo han de ofrecerse oportunidades a los responsables de formular políticas y a los socios pertinentes en cuestiones de género para que intercambien experiencias e información sobre transversalidad de género, igualdad y desigualdades en varios ámbitos estratégicos. De este modo se

fomenta el aprendizaje mutuo y se generan enriquecimiento y mejores resultados gracias a las contribuciones de los socios con los conocimientos especializados de las cuestiones relacionadas con el género. Una interacción sostenida y significativa entre los responsables políticos y dichas partes interesadas crea espacio para mejorar la transparencia y la confianza. A su vez esto puede generar mayores compromisos en la aplicación de los principios de igualdad de género.

- Los socios pertinentes en cuestiones de género, como las organizaciones de mujeres y personas expertas en la materia, **mejoran la rendición**

**de cuentas en relación con los compromisos de la igualdad de género.** Actúan como «torres de control» que vigilan los procesos de las políticas públicas para velar por que los gobiernos cumplan sus compromisos en materia de igualdad de género y se responsabilicen del cumplimiento de estos compromisos.

### Pasos para definir las asociaciones y la gobernanza multinivel

El RDC ofrece orientaciones sobre la gobernanza multinivel en relación con:

## 1. Definir grupos de socios para incluirlos en las consultas con las partes interesadas

RDC	Específicos de género
a) autoridades urbanas y otras autoridades públicas	Entre los organismos responsables de fomentar la igualdad de género en las autoridades urbanas y otras autoridades públicas figuran las agencias gubernamentales, como los consejos consultivos en materia de igualdad de género, los organismos administrativos centrales semiautónomos y las entidades a escala subnacional/provincial y municipal <sup>(70)</sup> .  Los socios pertinentes en materia de género pueden ser puntos de contacto o personas responsables de promover la igualdad de género con funciones jurídicas o administrativas o bien competencias sectoriales específicas.
b) interlocutores económicos y sociales	Los interlocutores económicos y sociales específicos de cada país pueden ser organismos para la igualdad de género que trabajen para mejorar la igualdad de género en el mercado laboral y a través de diálogos sociales en el lugar de trabajo, como sindicatos, organismos del sector y agencias de desarrollo económico local.
c) los organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, los interlocutores medioambientales 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	Entre las organizaciones de la sociedad civil pertinentes figuran los centros para el estudio y la investigación de la mujer; organizaciones feministas; instituciones académicas y educativas; empresas de mujeres; otras empresas sociales; empresas del sector privado; los medios de comunicación locales y nacionales; y organizaciones no gubernamentales (ONG). Engloban especialmente a las organizaciones de mujeres, las ONG que trabajan para promover la igualdad de género, las organizaciones de la sociedad civil dirigidas por personas con discapacidad, las organizaciones de la sociedad civil que representan a personas de diferentes orígenes raciales o étnicos, incluidas las asociaciones de mujeres inmigrantes, entre otras.

## 2. Representación en los comités de seguimiento

Los comités de seguimiento orientan la ejecución de los Fondos de la UE y garantizan que estos cumplen los criterios establecidos en el artículo 39 del RDC:

la eficacia, la eficiencia, la pertinencia, la coherencia y el valor añadido de la UE. Las desigualdades de género afectan a todos estos criterios. Por lo tanto, garantizar que se cumplen estos criterios exige elevados niveles de competencia en materia de género, en forma de orientación facilitada por los socios y el

<sup>(70)</sup> Para más información sobre las estructuras nacionales de género en cada Estado miembro de la UE, véase EIGE, *Gender Mainstreaming in the EU Member States*. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

personal experto pertinentes en materia de género. La representación en los comités de seguimiento debe tener en cuenta diferentes aspectos:

- **la representación de partes interesadas pertinentes en materia de género:** es decir, garantizar la representación de las partes interesadas pertinentes en materia de género mencionadas, en particular de personas expertas en cuestiones de género, en el seguimiento de las actividades de consulta de los comités; y
- **la representación de mujeres y de hombres:** garantizar el equilibrio de género entre los miembros del grupo (es decir, al menos una representación 40/60) es vital. Esto significa también examinar la representación de las mujeres y los hombres como beneficiarios de

las políticas y en los procesos de toma de decisiones. Las mujeres deberían beneficiarse de las políticas de la UE en la misma medida que los hombres. Sin embargo, en comparación con los hombres, están significativamente infrarrepresentados en los puestos de toma de decisiones. Cuando existe un desequilibrio de género en la participación en relación con los procesos de planificación y toma de decisiones en acciones políticas, esto afecta a los resultados, con graves repercusiones para las mujeres y los hombres. Las políticas se benefician de perspectivas diversas. Una representación más equilibrada desde el punto de vista del género aporta diferentes experiencias que pueden mejorar los procesos de toma de decisiones y los resultados globales.

### **Austria: los funcionarios aumentan sus conocimientos sobre la igualdad y el seguimiento en el marco de los Fondos de la UE**

Bajo los auspicios del Acuerdo de Asociación de Austria, el país ha adoptado múltiples medidas hacia la inclusión de socios y personal experto en materia de género. Como ya se ha indicado anteriormente en esta guía, entre ellas cabe mencionar:

- la creación de grupos de debate que incluyen a expertas y expertos en igualdad de género;
- la celebración de conferencias abiertas de un día de duración sobre los resultados provisionales de las observaciones públicas sobre el proyecto de presupuesto; y
- la intervención de una persona representante oficial nacional experta en igualdad de género (de la Cancillería Federal); y
- la garantía de que exista una participación equilibrada de mujeres y hombres en el grupo de programación.



© Martial Red/Shutterstock.com

Las y los funcionarios que participan en el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) se beneficiaron de la formación para iniciativas de igualdad de género organizadas a través de la asistencia técnica en el marco del Fondo. La evaluación del programa operativo del FEDER incluye una evaluación clara de los principios horizontales, como las actividades de transversalidad de género en los distintos ejes prioritarios. La evaluación también contó con la participación activa de partes interesadas pertinentes incluyéndolas en grupos directores y talleres. En cuanto a la ejecución, el seguimiento y la orientación de las actividades del fondo, las personas expertas en materia de género y las personas representantes de los socios están incluidas en el comité de seguimiento. Como miembros, garantizan una representación equilibrada y diversa de diferentes puntos de vista.

Para garantizar que los solicitantes y el personal de las autoridades de gestión comprendan la igualdad de género, se aplican dos medidas distintas, dirigidas a estos dos grupos por separado. Cada solicitante recibe un «cuestionario de igualdad de oportunidades», que aumenta su conocimiento de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y la manera de abordarlos en el marco de las actividades financiadas. Al mismo tiempo, se realizan sesiones de formación en igualdad de género para aumentar el conocimiento del personal de las autoridades de gestión.

Las medidas del FSE incluyen también esfuerzos para aumentar el «banco de conocimientos» para la igualdad de género dentro del Fondo. Las agencias intermediarias («Zwischengeschaltete Stellen») reciben apoyo, al igual que los beneficiarios que participan en la aplicación sistemática de la igualdad de género en todas las fases del proyecto. En cada prioridad de inversión del FSE, al menos la mitad del presupuesto debe estar destinado a las mujeres y al menos la mitad de las personas participantes en las actividades previstas son mujeres. Para supervisar el FSE se crearon dos grupos temáticos independientes: uno para la transversalidad de género y otro para la igualdad de género. Estos grupos, que han sido creados durante la fase de planificación y están destinados a durar toda la vida del Fondo, supervisan los avances producidos en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres a través de las medidas del FSE.

### Otros recursos

Más información en los siguientes enlaces:

- [Representación en la transversalidad de género](#)
- [Enfoques prácticos y consultas a las partes interesadas](#)

## **Herramienta 6: Desarrollar indicadores cuantitativos y cualitativos para promover la igualdad de género** <sup>(71)</sup>

### Introducción a la herramienta

Esta herramienta será de utilidad para:

- Definir indicadores cuantitativos y cualitativos específicos para promover la igualdad de género, ampliando los indicadores comunes ya definidos para cada uno de los Fondos. Esto permitirá a los Estados miembros y a la UE realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos a la igualdad de género; y
- Adecuar estos indicadores para promover la igualdad de género a las prioridades nacionales en materia de igualdad. Esto permitirá a los Estados miembros realizar un seguimiento de las contribuciones que realizan los Fondos a las prioridades específicas nacionales en materia de igualdad.

Esta herramienta puede orientar a las autoridades de gestión a escala nacional y subnacional para elaborar programas operativos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en toda su diversidad. Los indicadores específicos de igualdad de género son la clave para proporcionar insumos sensibles a las cuestiones de género para las revisiones anuales del rendimiento, una gran ocasión para establecer un diálogo político sobre cuestiones clave relacionadas con la ejecución y el rendimiento de los programas. También proporcionan información pertinente para el comité de seguimiento, así como para las evaluaciones intermedias y *ex post*.

Tal y como establece el artículo 17, apartado 3, letra d), inciso ii), del Reglamento de Disposiciones Comunes (RDC), cada objetivo específico de los programas operativos deberá establecer «los indicadores de realización y los indicadores de resultados, con sus correspondientes etapas y metas». El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) han establecido indicadores comunes en los anexos de sus Reglamentos específicos. No obstante, los Estados miembros pueden añadir otros

indicadores. Además de este apoyo específico para elaborar indicadores relacionados con la igualdad de género, la recopilación de datos desagregados por sexo se considera un procedimiento estándar. Recopilar dichos datos sobre los indicadores relativos a la igualdad de género, junto con el desglose de todos los indicadores por sexo y otras características importantes, siempre que resulte posible y sea significativo, reviste una importancia fundamental ya que repercute en todas las fases de la programación de los Fondos de la UE.

### Pasos para desarrollar indicadores cuantitativos y cualitativos

Entre las medidas destinadas a elaborar indicadores cuantitativos y cualitativos cabe mencionar:

1. considerar el objetivo político, el objetivo específico y sus implicaciones para la igualdad de género (véase la [herramienta 3](#));
2. considerar los indicadores de realizaciones y resultados para determinar si pueden desglosarse por sexo (y posiblemente por otras características pertinentes como la edad, la raza, el origen étnico, la discapacidad, la situación geográfica, la situación socioeconómica, etc.);
3. referirse a las preguntas de los cuadros para explorar una serie de indicadores desde una perspectiva de género;
4. considerar los indicadores de igualdad de género que figuran a continuación; y
5. definir indicadores pertinentes para promover la igualdad de género en relación con las realizaciones y resultados específicos, garantizando que se ajustan a las prioridades nacionales y a las características específicas de cada programa.

La fórmula se estructura de la siguiente manera:

- cuadros con indicadores comunes definidos en los anexos de reglamentos específicos para:
  - el FEDER y el Fondo de Cohesión (los mismos indicadores comunes);

<sup>(71)</sup> Esta herramienta no propone modificar los indicadores comunes ni añadir otros nuevos a la normativa propuesta. Sugiere indicadores adicionales específicos para programas que los Estados miembros pueden querer utilizar además de los indicadores comunes.

- el FSE+; y
- el FEMP.
- orientaciones específicas en cada cuadro para definir los indicadores de igualdad de género, particularmente:
  - preguntas para reflexionar a la hora de definir indicadores cualitativos y cuantitativos específicos para promover la igualdad de género y adecuarlos a las prioridades nacionales; y
  - ejemplos de indicadores para promover la igualdad de género, que son comunes para los Fondos de la UE objeto de debate (cabe tener en cuenta que estos indicadores son ejemplos que deben seguir desarrollándose y adaptándose a las prioridades nacionales y a las especificidades de cada programa).

## El FEDER y el Fondo de Cohesión (los mismos indicadores comunes)

Objetivo político	Objetivo específico	Ejecuciones	Resultados	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores <sup>(72)</sup>
<b>Objetivo político 1: Una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente</b>	i) Mejorar las capacidades de investigación e innovación y la utilización de tecnologías avanzadas	ICE <sup>(73)</sup> 01: Empresas que reciben apoyo a la innovación  ICE 02: Personal investigador que trabaja en centros de investigación financiados	ICR <sup>(74)</sup> 01: Pymes que introducen innovaciones en relación con los productos, los procesos, la comercialización o bien de carácter organizativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuántas empresas son propiedad de mujeres y cuántas son propiedad de hombres?</li> <li>• ¿Cuántas mujeres trabajan como investigadoras en centros de investigación financiados y cuántos hombres?</li> <li>• ¿Cuál es el apoyo reciben las empresas propiedad de mujeres en relación con el que reciben las empresas propiedad de hombres?</li> </ul>	<p>Nivel de ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas propiedad de hombres y de mujeres que reciben apoyo a la innovación</li> <li>• Promedio de la ayuda concedida a las empresas propiedad de hombres y de mujeres</li> <li>• Investigadoras e investigadores que trabajan en centros de investigación financiados</li> </ul> <p>Nivel de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pymes propiedad de hombres y de mujeres que introducen innovaciones en relación con los productos, los procesos, la comercialización o de carácter organizativo</li> </ul>
	ii) Aprovechar las ventajas de la digitalización para la ciudadanía, las empresas y los gobiernos	ICE 03: Empresas e instituciones públicas que reciben apoyo para desarrollar productos, servicios y aplicaciones digitales	ICR 02: Otras usuarias y usuarios de nuevos productos, servicios y aplicaciones digitales desarrollados por empresas e instituciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quiénes son las usuarias y usuarios y las no usuarias y no usuarios de nuevos productos y servicios digitales?</li> <li>• ¿Estos productos y servicios son igualmente utilizados por mujeres y por hombres?</li> <li>• ¿Cuántas de estas empresas son propiedad de mujeres y cuántas de hombres?</li> </ul>	<p>Nivel de ejecución:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas propiedad de mujeres y de hombres que reciben apoyo para desarrollar productos, servicios y aplicaciones digitales</li> <li>• Promedio de la ayuda concedida a las empresas propiedad de hombres y de mujeres</li> </ul> <p>Nivel de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuaris y usuarios de nuevos servicios y productos digitales</li> <li>• Diferencias en las tasas de utilización entre hombres y mujeres</li> <li>• Satisfacción de las usuarias y los usuarios con los productos, servicios y aplicaciones digitales</li> </ul>

<sup>(72)</sup> Los indicadores deben calcularse como números o porcentajes, por ejemplo, de empresas pertenecientes a mujeres y a hombres. Es preferible centrarse en los porcentajes (%), ya que los números simples no son la mejor opción como indicadores.

<sup>(73)</sup> ICE: Indicador clave común de ejecución.

<sup>(74)</sup> ICR: Indicador clave común de resultados.

Objetivo político	Objetivo específico	Ejecuciones	Resultados	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores <sup>(72)</sup>
Objetivo político 1: Una Europa más inteligente, promoviendo una transformación económica innovadora e inteligente	iii) Mejora del crecimiento y competitividad de las pymes	ICE 04: Pymes que reciben apoyo para crear empleo y crecimiento	ICR 03: Puestos de trabajo creados en las pymes que han recibido financiación	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuántas de las pymes que reciben apoyo son propiedad de mujeres y cuántas de hombres?</li> <li>¿Qué tipo de puestos de trabajo se han creado? ¿Dentro de qué sectores se han creado estos puestos de trabajo?</li> <li>¿Este sector está más dominado por mujeres o por hombres, o la distribución es equitativa?</li> <li>¿De qué modo estos trabajos impulsarán el empleo femenino frente al masculino?</li> </ul>	Nivel de ejecución: <ul style="list-style-type: none"> <li>Pymes propiedad de mujeres y de hombres que reciben ayuda para crear crecimiento</li> <li>Promedio de la ayuda concedida a las empresas propiedad de hombres y las empresas propiedad de mujeres</li> </ul> Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de trabajos creados</li> <li>Número/porcentaje de empleos de hombres y mujeres creados</li> <li>Número/porcentaje de empleos ocupados por mujeres y por hombres en sectores dominados por mujeres/hombres</li> </ul>
	iv) Desarrollo de capacidades para la especialización inteligente, la transición industrial y el emprendimiento	ICE 05: Pymes que invierten en el desarrollo de las capacidades	ICR 04: Personal de pymes que se beneficia de formación para el desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuántas de las pymes que reciben apoyo son propiedad de mujeres y cuántas de hombres?</li> <li>¿Qué tipo de capacidades se fomentan? ¿En qué sectores son necesarias estas capacidades? ¿De qué modo van a apoyar el desarrollo de las capacidades de las mujeres frente al de los hombres?</li> <li>¿Están estos sectores dominados por mujeres o por hombres, o se da una distribución equitativa?</li> </ul>	Nivel de ejecución: <ul style="list-style-type: none"> <li>Pymes propiedad de mujeres y de hombres que invierten en el desarrollo de capacidades</li> <li>Promedio de la ayuda concedida a las empresas propiedad de hombres y las empresas propiedad de mujeres</li> <li>Coste medio de la formación de las mujeres y de los hombres que forman parte de la plantilla</li> </ul> Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Número/porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla de las pymes que se han beneficiado de la formación para el desarrollo de capacidades</li> <li>Tipos de formación para el desarrollo de capacidades a los que tienen acceso las mujeres en relación con los que tienen acceso los hombres</li> </ul>
Objetivo político 2: Una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención la gestión de riesgos	i) Promover medidas de eficiencia energética	ICE 06: Inversiones en medidas para mejorar la eficiencia energética	ICR 05: Beneficiarios con clasificación energética mejorada	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué modo las medidas destinadas a mejorar la eficiencia energética afectarán a las mujeres y a los hombres en toda su diversidad? ¿Es probable que haya alguna diferencia?</li> <li>¿Pueden otras características sociodemográficas, como la edad, el estatus socioeconómico y la educación, tener alguna influencia sobre estos efectos?</li> <li>¿Participarán tanto mujeres como hombres en las posibles consultas que se celebren?</li> </ul>	Nivel de ejecución: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de inversiones en medidas para mejorar la eficiencia energética</li> </ul> Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y hombres beneficiarios de clasificaciones energéticas mejoradas</li> </ul>

Sección 4. ¿De qué modo podemos aplicar la presupuestación con perspectiva de género a los Fondos de la UE?

Objetivo político	Objetivo específico	Ejecuciones	Resultados	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores <sup>(72)</sup>
<b>Objetivo político 2: Una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención la gestión de riesgos</b>	ii) Fomentar la energía renovable	ICE 07: Capacidad adicional de producción de energía renovable	ICR 06: Volumen de energía renovable adicional producida	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién se beneficiará de la capacidad de producción de energía renovable adicional? ¿Los beneficios serán diferentes para las mujeres que para los hombres? ¿Afectarán otras características a estos beneficios?</li> <li>¿Participarán tanto mujeres como hombres en las posibles consultas que se celebren?</li> </ul>	<p>Nivel de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y hombres beneficiarios del volumen de energía renovable adicional producida</li> </ul>
	iii) Desarrollar sistemas de energía, redes y almacenamiento inteligentes a escala local	ICE 08: Sistemas de gestión digital desarrollados para redes inteligentes	ICR 07: Otras usuarias y usuarios conectados a redes inteligentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quiénes son las usuarias y los usuarios de los sistemas de gestión digital para las redes inteligentes? ¿Hay el mismo número de usuarias que de usuarios?</li> <li>¿Participarán tanto mujeres como hombres en las posibles consultas que se celebren?</li> </ul>	<p>Nivel de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Más usuarias y usuarios conectados a redes inteligentes</li> </ul>
	iv) Promover la adaptación al cambio climático, la prevención del riesgo y la resiliencia frente a las catástrofes	ICE 09: Sistemas nuevos o actualizados de seguimiento, alerta y respuesta ante catástrofes	ICR 08: Población adicional que se beneficia de medidas de protección contra las inundaciones, los incendios forestales y otras catástrofes naturales relacionadas con el clima	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién se beneficiará de los sistemas nuevos o mejorados de seguimiento, alerta y respuesta ante catástrofes? ¿Se beneficiarán en la misma medida las mujeres y los hombres?</li> <li>¿Los sistemas de respuesta tienen en cuenta las diferencias en los patrones tradicionales? (hombres en el ámbito profesional, mujeres de la esfera privada; más hombres tienen coche/utilizan el coche/conducen; las mujeres suelen cuidar de otras personas y también tienen que cuidar de las personas dependientes durante una catástrofe, ...)</li> </ul>	<p>Nivel de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Más mujeres y hombres que se benefician de medidas de protección contra las inundaciones, los incendios forestales y otras catástrofes naturales relacionadas con el clima</li> </ul>
	v) Promover una gestión hidrológica eficiente	ICE 10: Capacidad nueva o mejorada para tratar aguas residuales	ICR 09: Población adicional relacionada, por lo menos, con el tratamiento secundario de aguas residuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién se beneficiará de la capacidad nueva o mejorada para el tratamiento de aguas residuales? ¿Se beneficiarán en la misma medida las mujeres y los hombres?</li> <li>¿Participarán tanto mujeres como hombres en las posibles consultas que se celebren?</li> </ul>	<p>Nivel de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Más mujeres y hombres conectados, como mínimo, a un servicio de tratamiento secundario de aguas residuales</li> </ul>

Objetivo político	Objetivo específico	Ejecuciones	Resultados	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores <sup>(72)</sup>
Objetivo político 2: Una Europa más verde y baja en carbono, promoviendo una transición energética limpia y equitativa, la inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención la gestión de riesgos	vi) Fomentar la transición a una economía circular	ICE 11: Capacidad nueva o mejorada para tratar aguas residuales	ICR 10: Mayor cantidad de residuos reciclados	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién se beneficiará de la capacidad nueva o mejorada para tratar aguas residuales? ¿Se beneficiarán en la misma medida las mujeres y los hombres?</li> <li>¿Las consideraciones sobre los roles y los comportamientos de las mujeres y de los hombres se han incluido en los esfuerzos realizados para fomentar la transición a la economía circular?</li> <li>¿Participarán tanto mujeres como hombres en las posibles consultas que se celebren?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor cantidad de residuos reciclados por mujeres que por hombres</li> <li>Formas de promover la transición con perspectiva de género, por ejemplo, grado de atención a las necesidades y preferencias de las mujeres y los hombres</li> <li>Evaluación de género del reciclaje de residuos disponible</li> <li>Satisfacción de las usuarias y los usuarios con las medidas</li> </ul>
	vii) Fomentar la biodiversidad, las infraestructuras verdes en el entorno urbano y reducir la contaminación	ICE 12: Superficie de infraestructuras verdes en zonas urbanas	ICR 11: Población que se beneficia de las medidas de calidad del aire	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién utilizará y se beneficiará de la superficie de infraestructura verde en las zonas urbanas? ¿Los hombres y las mujeres utilizarán esta infraestructura de la misma manera? ¿Se beneficiarán mujeres y hombres por igual?</li> <li>¿Quién vive en las zonas?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y hombres de la población que se benefician de las medidas de calidad del aire</li> <li>Satisfacción de las mujeres y los hombres con estas medidas</li> </ul>
Objetivo político 3: Una Europa más conectada mediante la mejora de la movilidad y la conectividad regional en el ámbito de las TIC	i) El impulso de la conectividad digital	ICE 13: Mayor número de hogares y empresas con cobertura de redes de banda ancha de muy alta capacidad	ICR 12: Mayor número de hogares y empresas con suscripciones de banda ancha a redes de muy alta capacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué tipo de hogares adicionales dispondrán de redes de banda ancha de muy alta capacidad (por ejemplo, hogares encabezados por mujeres u hombres, hogares monoparentales, etc.)? ¿Quién vive en estos hogares?</li> <li>¿Quiénes son los propietarios de las empresas con redes de banda ancha de muy alta capacidad?</li> <li>¿Qué datos hay sobre la accesibilidad y asequibilidad del acceso? ¿Cómo afecta esto a las mujeres y a los hombres en distinto grado?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Más hogares encabezados por mujeres y hombres con suscripciones a redes de banda ancha de muy alta capacidad</li> <li>Empresas pertenecientes a mujeres y hombres conectadas a redes de banda ancha de muy alta capacidad</li> </ul>
	ii) Desarrollar una RTE-T sostenible, resiliente al cambio climático, inteligente, segura e intermodal <sup>(75)</sup>	ICE 14 - RTE-T por carretera: carreteras nuevas y mejoradas	ICR 13: Ahorro de tiempo gracias a la mejora de la infraestructura de carreteras	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién utilizará las carreteras nuevas o mejoradas y se beneficiará de ellas? ¿Los hombres y las mujeres utilizarán estas carreteras de la misma manera? ¿Se beneficiarán del mismo modo?</li> <li>¿Quién ahorrará tiempo debido a la mejora de la infraestructura viaria? ¿Las mujeres o los hombres, o ambos? ¿Por qué?</li> <li>¿Se incluyen diferentes consideraciones sobre la seguridad y la salud para las mujeres y los hombres que viven cerca de las carreteras?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ahorro de tiempo para las mujeres y los hombres gracias a la mejora de la infraestructura viaria</li> </ul>

<sup>(75)</sup> Red transeuropea de transportes

Objetivo político	Objetivo específico	Ejecuciones	Resultados	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores <sup>(72)</sup>
<b>Objetivo político 3:</b> Una Europa más conectada mediante la mejora de la movilidad y la conectividad regional en el ámbito de las TIC	iii) Desarrollar una movilidad sostenible, resiliente al cambio climático, inteligente e intermodal a escala nacional, regional y local, en particular, mejorando el acceso a la RTE-T y la movilidad transfronteriza	ICE 15: RTE-T por tren: ferrocarriles nuevos y mejorados	ICR 14: Número anual de pasajeros que se benefician de un transporte ferroviario mejorado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién utilizará las carreteras nuevas o mejoradas y se beneficiará de ellas? ¿Las mujeres y los hombres utilizan el transporte por ferrocarril de la misma manera? ¿Se beneficiarán del mismo modo?</li> <li>• ¿Quién ahorrará tiempo debido a la mejora del transporte ferroviario? ¿Las mujeres, los hombres o ambos? ¿Por qué?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número anual de pasajeras y pasajeros que viajan beneficiados por la mejora del transporte ferroviario</li> <li>• Tiempo medio ahorrado por mujeres y hombres</li> </ul>
	iv) Promover la movilidad urbana multimodal sostenible	ICE 16: Ampliación y modernización de líneas de tranvía y de metro	ICR 15: Usuarías y usuarios que disponen anualmente de líneas de tranvía y de metro nuevas y modernizadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién utilizará y se beneficiará de la ampliación y la modernización de líneas de tranvía y metro? ¿Las mujeres y los hombres utilizarán estas líneas de la misma manera? ¿Se beneficiarán del mismo modo?</li> <li>• ¿Quién ahorrará tiempo gracias a la modernización y a la instalación de nuevas líneas de tranvía y metro? ¿Las mujeres o los hombres, o ambos? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Se han tenido en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres durante los procesos de ampliación y modernización? (por ejemplo, es importante realizar ampliaciones hacia los polígonos industriales y otros lugares de trabajo, así como prever paradas adicionales y conectividad con los centros educativos, hospitales, comercios y otros servicios)</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarías y usuarios que se benefician anualmente de líneas de metro y tranvía nuevas y modernizadas</li> </ul>
<b>Objetivo político 4:</b> Una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales	i) Mejorar la eficacia de los mercados de trabajo y el acceso al empleo de calidad, mediante el desarrollo de la innovación social y las infraestructuras	ICE 17: Personas des-empleadas que disponen anualmente de instalaciones mejoradas para los servicios de empleo	ICR 16: Demandantes de empleo que utilizan anualmente instalaciones mejoradas para los servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las tasas de desempleo de hombres y mujeres?</li> <li>• ¿Cómo se organizan los servicios de empleo para abordar las necesidades de mujeres y hombres en toda su diversidad?</li> <li>• ¿Se utilizan enfoques participativos con perspectiva de género a la hora de desarrollar estos servicios?</li> </ul>	Nivel de ejecución: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempleadas y desempleados que se benefician anualmente de la mejora de las instalaciones de los servicios de empleo</li> <li>• Mejores instalaciones sensibles al género para los servicios de empleo</li> </ul> Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres y hombres solicitantes de empleo que utilizan anualmente mejores instalaciones para los servicios de empleo</li> </ul>

Objetivo político	Objetivo específico	Ejecuciones	Resultados	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores <sup>(72)</sup>
<b>Objetivo político 4: Una Europa más social mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales</b>	ii) Mejorar el acceso a servicios inclusivos y de calidad en el ámbito de la educación, la formación y el aprendizaje permanente mediante el desarrollo de infraestructuras	ICE 18: Capacidad nueva o mejorada para las guarderías y centros educativos	ICR 17: Usuarías y usuarios que disponen anualmente de guarderías y centros educativos nuevos o mejorados	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién utiliza y se beneficia de los servicios de atención a la infancia? ¿Utilizarán las mujeres y los hombres las infraestructuras de atención a la infancia en la misma medida? ¿Se beneficiarán del mismo modo?</li> <li>¿Cómo influyen las infraestructuras de atención a la infancia y educativas en la empleabilidad de las mujeres y de los hombres?</li> <li>¿Las niñas y los niños disfrutan del mismo acceso a unas infraestructuras educativas y de atención a la infancia nuevas y actualizadas?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Niñas y niños que se benefician anualmente de infraestructuras de atención a la infancia y educativas nuevas o actualizadas</li> <li>Número/porcentaje de hogares (por tipo de hogar, por ejemplo, hogares encabezados por mujeres u hombres, hogares monoparentales, etc.) en los que la carga de la atención a los hijos y las hijas se ha reducido gracias a la disponibilidad de infraestructuras nuevas o mejoradas</li> <li>Horario medio de los servicios de atención a la infancia</li> </ul>
	iii) Aumentar la integración socioeconómica de las comunidades marginadas, los y las migrantes y los grupos desfavorecidos a través de medidas integradas que incluyan la vivienda y los servicios sociales;	ICE 19: Creación o actualización de capacidad adicional de centros de acogida	ICR 18: Usuarías y usuarios que se benefician anualmente de infraestructuras de acogida y de vivienda nuevas y modernizadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién utilizará y se beneficiará de la capacidad adicional de las infraestructuras de acogida? ¿Las mujeres y los hombres utilizarán estas infraestructuras en la misma medida? ¿Se beneficiarán del mismo modo?</li> <li>¿Hay evaluaciones con enfoque de género de las necesidades de las mujeres y los hombres entre estos grupos?</li> <li>¿Quién vive en comunidades marginadas? ¿Quiénes son los y las migrantes y los grupos desfavorecidos? ¿Hay grupos dentro de estos grupos, por ejemplo mujeres u hombres, que estén más o menos integrados?</li> </ul>	Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Usuarías y usuarios que se benefician anualmente de instalaciones de acogida y vivienda nuevas y mejores</li> <li>Coste medio de los servicios para usuarias y usuarios</li> <li>Satisfacción de las mujeres y de los hombres con los servicios</li> </ul>
	iv) Garantizar la igualdad de acceso a la asistencia sanitaria mediante el desarrollo de infraestructuras, especialmente la atención primaria	ICE 20: Capacidad nueva o mejorada para las infraestructuras de asistencia sanitaria	ICR 19: Población con acceso a servicios de atención sanitaria mejorados	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Las evaluaciones con enfoque de género de las necesidades de mujeres y hombres están relacionadas con la infraestructura disponible?</li> <li>¿Quién utilizará la capacidad nueva o mejorada de las infraestructuras de asistencia sanitaria y se beneficiará de ellas? ¿Se beneficiarán mujeres y hombres por igual?</li> <li>¿De qué modo la capacidad nueva o mejorada de las infraestructuras de asistencia sanitaria tiene en cuenta las diferentes necesidades sanitarias de las mujeres y de los hombres a lo largo de todo el ciclo de vida?</li> </ul>	Nivel de ejecución: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de capacidad nueva o mejorada para las infraestructuras de atención sanitaria</li> <li>Capacidad nueva o mejorada para los servicios e infraestructuras de atención sanitaria a fin de satisfacer por igual las necesidades de las usuarias y los usuarios</li> <li>Espacios para menores disponibles en las zonas de espera</li> </ul> Nivel de resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y hombres con acceso a servicios de atención sanitaria mejorados</li> </ul>

## Fondo Social Europeo Plus

Indicadores	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores
<p>1) Indicadores comunes de ejecución relativos a las operaciones dirigidas a las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 a) Indicadores comunes de ejecución relativos a las personas participantes</li> </ul> <p>Los indicadores comunes de ejecución relativos a las personas participantes son los siguientes <sup>(76)</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personas desempleadas, incluidas las de larga duración*</li> <li>• personas desempleadas de larga duración*</li> <li>• personas inactivas*</li> <li>• personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia*</li> <li>• personas menores de 30 años de edad*</li> <li>• personas mayores de 54 años de edad*</li> <li>• personas con el primer ciclo de enseñanza secundaria como máximo (CINE 0-2)*</li> <li>• personas con el segundo ciclo de enseñanza secundaria (CINE 3) o con enseñanza postsecundaria (CINE 4) <sup>(77)</sup></li> <li>• personas con enseñanza superior o terciaria (CINE 5 a 8)*</li> </ul> <p>El número total de participantes debe calcularse de modo automático sobre la base de los indicadores comunes de ejecución relativos a la situación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las causas que explican la situación laboral de las mujeres y los hombres?</li> <li>• En todos los Estados miembros, la situación laboral de las mujeres y los hombres es diferente; ¿por qué sucede esto en el Estado miembro en cuestión?</li> <li>• ¿Cuáles son las causas principales de las desigualdades en el mercado laboral?</li> <li>• ¿Cuál es el porcentaje de mujeres y hombres en los sectores y grupos destinatarios?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gasto medio en medidas para mujeres frente al de medidas para hombres</li> <li>• Tipos de empleo entre mujeres frente a hombres</li> <li>• Desglosar estos indicadores por mujeres y hombres con/sin hijos/hijas</li> <li>• Desglosar estos indicadores por familias monoparentales de mujeres y hombres</li> <li>• Satisfacción de las mujeres y los hombres participantes</li> <li>• Porcentaje de gasto en medidas explícitas de igualdad de género</li> </ul>
<p>1b) Otros indicadores comunes de ejecución (si los datos de estos indicadores no se recaban de registros de datos, los valores correspondientes a dichos indicadores se podrán determinar sobre la base de estimaciones fundamentadas por parte del beneficiario):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participantes con discapacidad**</li> <li>• nacionales de terceros países*</li> <li>• participantes de origen extranjero*</li> <li>• participantes pertenecientes a minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)**</li> <li>• personas sin hogar o afectadas por la exclusión en materia de vivienda*</li> <li>• participantes de zonas rurales*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay diferencias entre las mujeres y los hombres dentro de estos grupos? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Cómo se pueden abordar estas diferencias?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres y hombres participantes con hijos/hijas</li> <li>• Mujeres y hombres participantes que son familias monoparentales</li> <li>• Gasto medio por mujeres y hombres participantes</li> <li>• Satisfacción de las mujeres y los hombres participantes</li> <li>• Porcentaje de gasto en medidas explícitas de igualdad de género</li> </ul>

<sup>(76)</sup> Los datos relativos a los indicadores marcados con el símbolo «\*» constituyen datos personales en el sentido del artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679. Los datos relativos a los indicadores marcados con el símbolo «\*\*» constituyen una categoría especial de datos en el sentido del artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679.

<sup>(77)</sup> Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.

Indicadores	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores
<p>2) Los indicadores comunes de ejecución relativos a las entidades son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>número de administraciones públicas o servicios públicos objeto de apoyo a nivel nacional, regional o local</li> <li>número de microempresas y pequeñas y medianas empresas objeto de apoyo (incluidas las cooperativas y las empresas sociales).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe alguna diferencia en la ayuda obtenida por las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (incluidas las cooperativas y las empresas sociales) propiedad de mujeres con relación a las pertenecientes a hombres? ¿Por qué?</li> <li>¿Queremos promover una situación diferente?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de apoyo obtenido por microempresas y pequeñas y medianas empresas pertenecientes a mujeres y pertenecientes a hombres (incluidas las empresas cooperativas y las empresas sociales)</li> <li>Promedio de gasto por empresas propiedad de mujeres y por empresas propiedad de hombres</li> <li>Satisfacción de las mujeres y los hombres participantes</li> <li>Porcentaje de gasto en medidas explícitas de igualdad de género</li> </ul>
<p>3) Los indicadores comunes de resultados inmediatos de las personas participantes son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>participantes que buscan trabajo tras su participación*</li> <li>participantes que se han integrado en los sistemas de educación o formación tras su participación*</li> <li>participantes que obtienen una cualificación tras su participación*</li> <li>participantes que tienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe alguna diferencia entre las mujeres y los hombres dentro de estos grupos? ¿Por qué?</li> <li>¿Queremos promover una situación diferente?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de puestos de trabajo solicitados por las mujeres frente a los solicitados por los hombres</li> <li>Tipos de cualificaciones tras la participación entre mujeres y hombres</li> <li>Tipos de empleo y de actividad por cuenta propia entre mujeres y hombres</li> </ul>
<p>4) Indicadores comunes de resultados a largo plazo relativos a las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en los seis meses siguientes a su participación*</li> <li>participantes que hayan mejorado su situación en el mercado de trabajo en los seis meses siguientes a su participación*</li> </ul> <p>Como requisito mínimo, estos datos deberán recabarse sobre la base de una muestra representativa de participantes en cada objetivo específico. La validez interna de la muestra deberá garantizarse de manera que los datos puedan generalizarse a nivel del objetivo específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe alguna diferencia entre las mujeres y los hombres dentro de estos grupos? ¿Por qué?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de empleo entre mujeres frente a hombres</li> <li>Salarios medios entre mujeres y hombres</li> <li>Indicadores relativos a la calidad del empleo femenino y masculino</li> <li>Percepción de las beneficiarias y los beneficiarios en relación con su situación del mercado laboral (es decir, si ha mejorado o no)</li> </ul>

El Reglamento relativo al FSE+ establece lo siguiente: «Indicadores comunes relativos al apoyo general del capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida. Todos los datos personales deberán desagregarse por género («masculino», «femenino» o «no binario») (78). Si ciertos resultados no son posibles, los datos correspondientes no se habrán de recabar ni notificar.»

(78) Una persona que no se identifica ni como hombre ni como mujer.

## Indicadores comunes relativos al apoyo del Fondo Social Europeo Plus para hacer frente a las privaciones materiales

Indicadores	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores
<p>1) Indicadores de ejecución</p> <p>a) Valor monetario total de los alimentos y artículos distribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) valor total de la ayuda alimentaria                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) valor monetario total de los alimentos para niños y niñas</li> <li>b) valor monetario total de los alimentos para las personas sin hogar</li> <li>c) valor monetario total de los alimentos para otros grupos destinatarios</li> </ul> </li> <li>ii) valor total de los artículos distribuidos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) valor monetario total de los artículos para niños y niñas</li> <li>b) valor monetario total de los artículos para las personas sin hogar</li> <li>c) valor monetario total de los artículos para otros grupos destinatarios</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe alguna diferencia en el valor monetario total de los alimentos que llegan a las mujeres o niñas en relación con las que llegan a los hombres o niños dentro de estos grupos específicos?</li> <li>• ¿Existe una evaluación disponible de la situación de los distintos grupos de mujeres y hombres y de sus necesidades específicas?</li> <li>• ¿Los artículos facilitados abordan las diferentes preferencias y necesidades de las mujeres y de los hombres?</li> <li>• ¿Se abordan las necesidades específicas de las mujeres en relación con la salud reproductiva?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor monetario total de los artículos destinados a cubrir las necesidades de salud reproductiva de las mujeres (como tampones higiénicos, etc.)</li> <li>• Valor monetario medio/gasto en mujeres y hombres en términos de alimentos y artículos distribuidos</li> <li>• Satisfacción de las beneficiarias y los beneficiarios con los alimentos y artículos distribuidos</li> </ul>
<p>b) Cantidad total de ayuda alimentaria distribuida (toneladas), de la cual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) porcentaje (en %) de alimentos en relación con los cuales el programa solo haya abonado el transporte, la distribución y el almacenamiento</li> <li>b) porcentaje (en %) de productos alimentarios cofinanciados por el FSE+ en el volumen total de alimentos distribuidos a los beneficiarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se tienen en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres?</li> <li>• ¿Cómo es la implicación de las mujeres y los hombres en los sistemas de distribución?</li> <li>• ¿Quiénes son los proveedores de alimentos? ¿Las empresas propiedad de mujeres y empresas agrícolas de mujeres tienen una presencia equitativa entre los proveedores?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas propiedad de mujeres y de hombres entre las empresas proveedoras</li> <li>• Porcentaje de alimentos proporcionados por empresas proveedoras propiedad de mujeres y de hombres</li> </ul>

Indicadores	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores
<p>3) Indicadores comunes de resultados</p> <p>Número de receptores finales que reciben ayuda alimentaria, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de niños o niñas de 18 años de edad o menos</li> <li>• Número de jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 29 años</li> <li>• Número de receptores finales de 54 años de edad o más</li> <li>• Número de receptores finales con discapacidad</li> <li>• Número de nacionales de terceros países</li> <li>• Número de receptores finales de origen extranjero y minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)</li> <li>• Número de receptores finales sin hogar o de receptores finales afectados por la exclusión en materia de vivienda</li> </ul> <p>Número de receptores finales que reciben ayuda material:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de niños o niñas de 18 años de edad o menos</li> <li>• Número de jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 29 años</li> <li>• Número de receptores finales de 54 años de edad o más</li> <li>• Número de receptores finales con discapacidad</li> <li>• Número de nacionales de terceros países</li> <li>• Número de receptores finales de origen extranjero y minorías (incluidas las comunidades marginadas, como la romaní)</li> <li>• Número de receptores finales sin hogar o de receptores finales afectados por la exclusión en materia de vivienda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay diferencias entre la ayuda alimentaria para mujeres y para hombres?</li> <li>• ¿Se tienen en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres en términos de suministro de vitaminas y alimentos a lo largo de todo el ciclo de vida?</li> <li>• ¿Se tienen en cuenta las preferencias de las mujeres y los hombres en relación con el suministro de alimentos?</li> <li>• ¿Se tienen en cuenta las posibles diferencias a la hora de llegar a las receptoras y a los receptores?</li> <li>• ¿Se dispone de evaluaciones de las diferentes necesidades y preferencias de mujeres y de hombres entre los grupos destinatarios?</li> <li>• ¿Hay diferencias en relación con la ayuda material para mujeres y para hombres?</li> <li>• ¿Se tienen en cuenta las diferentes necesidades de ayuda material de las mujeres y de los hombres a lo largo de todo el ciclo de vida?</li> <li>• ¿Se tiene en cuenta de qué modo la ayuda material puede llevar o no a mujeres y a hombres a una situación que suponga una amenaza para sus vidas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de las beneficiarias y los beneficiarios</li> <li>• Empresas propiedad de mujeres y de hombres entre las empresas proveedoras</li> </ul>

### Indicadores del Fondo Social Europeo Plus relativos al capítulo de salud <sup>(79)</sup>

Indicadores	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores
<p>Nivel de trabajo integrado en el ámbito de la salud y de la utilización de los resultados del programa en las políticas nacionales en materia de salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de pacientes objeto de apoyo por parte de las redes europeas de referencia</li> <li>Número de evaluaciones clínicas conjuntas de tecnologías sanitarias</li> <li>Número de buenas prácticas transferidas</li> <li>Grado de utilización de los resultados del programa en las políticas nacionales de salud, según la medición realizada con un cuestionario «antes y después»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existen diferencias en el modo en que las mujeres y los hombres reciben apoyo de las redes europeas de referencia?</li> <li>¿Los indicadores desagregados muestran diferencias cuantitativas? En caso de que el número de mujeres que reciben apoyo de las redes europeas de referencia difiera del de hombres, ¿cómo puede explicarse?</li> <li>¿Hay más mujeres que hombres que acceden a las evaluaciones clínicas conjuntas de tecnologías sanitarias?</li> <li>¿Se transfieren buenas prácticas, particularmente las descripciones de las situaciones de salud de las mujeres y de los hombres y sus diferentes necesidades sanitarias durante el ciclo de vida?</li> <li>Los resultados que se utilizan en las políticas sanitarias nacionales, ¿se refieren más a las mujeres o a los hombres? ¿Por qué los otros resultados se utilizan con menor frecuencia?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de evaluación de las tecnologías sanitarias con enfoque de género disponible</li> <li>Resultados de los cuestionarios desglosados por mujeres y hombres</li> <li>Tipo de problemas sanitarios abordados por la tecnología financiada, particularmente las diferentes necesidades y problemas sanitarios de las mujeres y de los hombres</li> <li>Resultados relacionados con la integración de la perspectiva de género en el desarrollo de tecnologías sanitarias y políticas sanitarias</li> </ul>

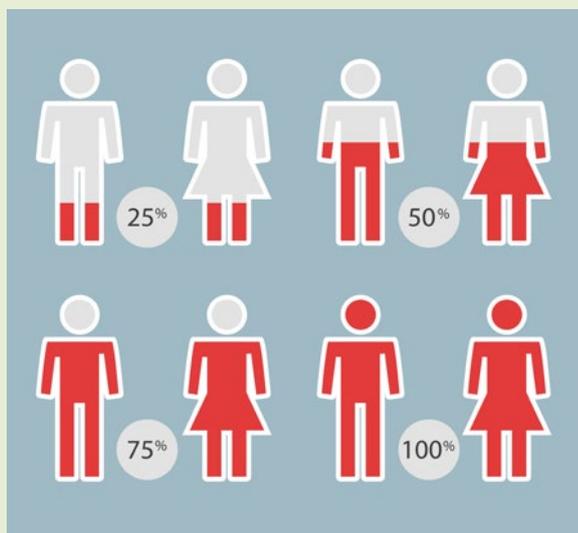
<sup>(79)</sup> Tenga en cuenta que el capítulo de salud del FSE+ es objeto de gestión directa. Por lo tanto, no sigue las mismas reglas que el capítulo principal del FSE+ en gestión compartida.

## Fondo Europeo Marítimo y de Pesca

## Indicadores comunes

Prioridad	Indicador	Preguntas para los indicadores de igualdad de género	Ejemplos de indicadores
Fomentar la pesca sostenible y la conservación de los recursos marinos biológicos	Evolución del volumen de desembarques de poblaciones evaluadas en rendimiento máximo sostenible		
	Evolución de la rentabilidad de la flota pesquera de la Unión	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son las diferencias en cuanto a la propiedad de la flota de mujeres y de hombres y su rentabilidad?</li> <li>¿Cuáles son las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas propiedad de mujeres y empresas propiedad de hombres y su rentabilidad</li> <li>Mujeres y hombres empleados en la flota y en estas empresas</li> </ul>
	Superficie (ha) de lugares Natura 2000 y de otras zonas marinas protegidas en virtud de la Directiva marco sobre la estrategia marina, cubierta por medidas de protección, mantenimiento y recuperación		
	Porcentaje de buques pesqueros equipados con dispositivos electrónicos de notificación de la posición y las capturas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Quién se beneficia de estas medidas?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buques propiedad de mujeres y de hombres</li> </ul>
Contribuir a la seguridad alimentaria en la Unión mediante una acuicultura y unos mercados competitivos y sostenibles	Evolución del valor y el volumen de la producción acuícola de la Unión	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son los niveles de empleo femenino y masculino en el sector?</li> <li>¿Cuáles son sus condiciones de empleo? ¿Son diferentes? En caso afirmativo, ¿por qué?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores relacionados con el empleo de mujeres y de hombres</li> </ul>
	Evolución del valor y del volumen de los desembarques		
Permitir el crecimiento de una economía azul sostenible y fomentar unas comunidades costeras prósperas	Evolución del PIB en las regiones marítimas de la Nomenclatura Común de Unidades Territoriales Estadísticas		
	Evolución del número de puestos de trabajo (en equivalentes en tiempo completo) en la economía azul sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué tipo de puestos de trabajo se están creando en la economía azul sostenible? ¿Se está ascendiendo tanto a mujeres como a hombres en estos trabajos?</li> <li>¿Se dispone de evaluaciones con un enfoque de género de los diferentes grupos que participan en la economía azul sostenible?</li> <li>¿Quién se beneficia del crecimiento de una economía azul sostenible? ¿Se benefician mujeres y hombres por igual?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolución del número de puestos de trabajo (en ETC) en la economía azul sostenible correspondiente a mujeres frente al correspondiente a hombres</li> <li>Evaluación sensible al género disponible</li> </ul>
Reforzar la gobernanza internacional de los océanos y permitir unos mares y océanos protegidos, seguros, limpios y gestionados de manera sostenible	Número de operaciones compartidas que contribuyen a la cooperación europea en las funciones de guardacostas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué tipo de operaciones compartidas se están realizando para favorecer la cooperación europea?</li> <li>¿Participan en estas operaciones tanto mujeres como hombres? ¿Por qué sí/no?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleo masculino y femenino en el servicio de guardacostas</li> <li>Número/porcentaje de mujeres que participan en estructuras de gobernanza</li> </ul>

## Francia: Facilitar la transversalidad de género definiendo indicadores pertinentes en los programas operativos



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

En Francia, el principio horizontal de igualdad de género se ha adoptado a través de un planteamiento dual en el programa operativo nacional del FSE para «Crecimiento e Inclusión». El uso de indicadores desagregados por sexo en todos los programas operativos franceses del FEDER y del FSE facilita la transversalidad de género durante la ejecución del programa. Estos indicadores miden la participación de mujeres y hombres, proporcionando información desagregada por sexo sobre realizaciones y resultados.

Los análisis basados en datos desglosados por sexo que tienen en consideración las distintas

situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el país favorecen la formulación de medidas dirigidas a lograr la igualdad de género. Entre estas figuran, por ejemplo, medidas del programa operativo del FSE destinadas a mejorar el empleo, la formación, la educación y el emprendimiento de las mujeres. El FSE francés dispone de indicadores de ejecución y de resultados desglosados por sexo en relación con las tres prioridades: empleo, salidas profesionales y pobreza. La igualdad de género es un principio clave de la selección de proyectos.

Entre los indicadores de resultados<sup>(80)</sup> del programa operativo del FSE francés cabe mencionar:

- Número de mujeres que trabajan en relación con el número de hombres, incluidas las personas que trabajan por cuenta propia, después de su participación;
- Número de mujeres participantes con empleo mayores de 55 años frente al número de hombres, incluidas las personas que trabajan por cuenta propia, después de su participación; y
- Número de mujeres frente a hombres que realizan cursos de formación o estudios después de su participación.

Entre los indicadores de ejecución figuran los siguientes:

- Número de mujeres desempleadas participantes en relación con el número de hombres desempleados participantes;
- Número de mujeres frente a hombres participantes mayores de 55 años;
- Número de mujeres participantes que no ejercen una actividad económica en relación con el número de hombres participantes en la misma situación;
- Número de mujeres frente al número de hombres participantes menores de 25 años de edad;
- Número de mujeres participantes menores de 25 años; y
- Número de mujeres participantes con permiso de maternidad o en situación de reinserción en el mercado laboral.

### Otros recursos

Más información sobre los indicadores de género cuantitativos y cualitativos en los siguientes enlaces:

- [Recursos del EIGE sobre indicadores de género](#)
- [Base de datos sobre estadísticas de género](#)

<sup>(80)</sup> Como se ha señalado anteriormente, lo ideal sería que los indicadores sobre «números de mujeres y hombres» incluyeran también el «porcentaje de mujeres y hombres» para tener una mejor perspectiva de las posibles desigualdades.



## Herramienta 7: Definir los criterios de selección de los proyectos con enfoque de género

Esta herramienta puede ser utilizada por las autoridades de gestión y los comités de seguimiento para apoyar la elaboración de proyectos sensibles al género y establecer criterios de igualdad de género para la selección de proyectos. Este apoyo de las autoridades de gestión resulta esencial para garantizar la incorporación de la igualdad de género como principio horizontal a todas las actividades de los Fondos de la UE.

De conformidad con el artículo 67 del Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC): «La autoridad de gestión establecerá y aplicará criterios y procedimientos que sean transparentes y no discriminatorios, garanticen la igualdad de género y tengan en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el principio de desarrollo sostenible».

### Pasos para apoyar la selección y el desarrollo de proyectos sensibles al género

Al inicio de los procesos de desarrollo y selección de proyectos, resulta sumamente importante apoyar a los posibles solicitantes. Para asegurar un apoyo adecuado, las autoridades de gestión y los comités de seguimiento podrían:

- aclarar que en cualquier convocatoria de propuestas de proyectos, así como en cualquier otra comunicación sobre el uso de recursos, la igualdad de género es un principio horizontal que debe respetarse y concretarse;
- explicar con claridad que las consideraciones relativas a la igualdad de género formarán parte de todos los criterios de selección de proyectos;
- incluir información específica en cualquier convocatoria de propuestas sobre los requisitos en materia de igualdad de género;
- utilizar la lista de control que figura a continuación para preparar las convocatorias.

### Lista de control para la preparación de las propuestas de convocatorias de proyectos

*Paso 1. ¿La convocatoria aclara que el principio horizontal de la igualdad de género debe formar parte del análisis del proyecto?*

Las autoridades de gestión y los comités de seguimiento podrían realizar las siguientes preguntas:

- ¿La convocatoria de propuestas explica con claridad que el proyecto será evaluado en función de si la propuesta incluye un análisis de género (es decir, un análisis de las diferencias en las necesidades y las situaciones de las mujeres y los hombres)?
- ¿La convocatoria de propuestas exige específicamente que se incluyan datos cualitativos y cuantitativos para describir patrones o tendencias relacionadas con el género?
- ¿La convocatoria de propuestas indica que la propuesta ha de referirse a los objetivos nacionales o subnacionales específicos de los Fondos en materia de igualdad de género?

*Paso 2. ¿La convocatoria aclara que el principio horizontal de igualdad de género debe formar parte de los indicadores y de los objetivos del proyecto?*

- ¿La convocatoria de propuestas explica que la propuesta será evaluada sobre la base de si los objetivos del proyecto:
  - se alcanzan tanto para las mujeres como para los hombres;
  - incluyen el desglose específico de objetivos para mujeres y para hombres; o
  - incluyen metas y objetivos específicos en materia de igualdad de género (es decir, objetivos que deben alcanzarse tanto para las mujeres como para los hombres a fin de mejorar la igualdad de género), cuando proceda?
- ¿En la convocatoria de propuestas se solicita que todos los indicadores relacionados con las personas se desagreguen por sexo, con el fin de comprobar si se llega tanto a las mujeres como a los hombres?
- ¿En la convocatoria de propuestas se solicita que se establezcan indicadores de género para facilitar el seguimiento de los avances en la consecución de los objetivos de igualdad de género, cuando proceda?

*Paso 3. ¿La convocatoria indica que el principio horizontal de igualdad de género debe estar integrado en el uso previsto de los recursos del proyecto?*

- ¿La convocatoria de propuestas explica que las propuestas deben especificar de qué modo se van a utilizar los recursos para fomentar la igualdad de género?
- ¿La convocatoria aclara que las propuestas deben explicar de qué modo el proyecto mejorará la igualdad de acceso a los recursos, los servicios y las inversiones por parte de mujeres y hombres entre los grupos destinatarios?

*Paso 4. ¿La convocatoria especifica que el equipo del proyecto debe incluir competencias en materia de género?*

- ¿La convocatoria de propuestas indica qué papel desempeñarán las competencias internas en materia de género o la presupuestación para los conocimientos externos especializados en materia de género en la selección de los proyectos?
- ¿Aclara la convocatoria si la competencia en materia de género es un requisito en los procesos de contratación de formación y de evaluación, y en qué medida?

*Paso 5. ¿Se explica en la convocatoria que la igualdad de género deberá formar parte del seguimiento y de la evaluación del proyecto?*

- ¿Se solicita en la convocatoria de propuestas una descripción del modo en que el proyecto va a supervisar y a evaluar los efectos/resultados/objetivos en materia de igualdad de género y de qué modo va a aplicar medidas correctivas?
- ¿Se explica en la convocatoria que todas las propuestas deben definir el modo en que se van a evaluar los resultados y los objetivos en materia de igualdad de género?

## Lista de control para los criterios de selección de proyectos

A la hora de evaluar las propuestas de proyectos, las autoridades de gestión y los comités de seguimiento pueden elaborar y aplicar criterios de selección basados en las preguntas siguientes:

### *Paso 1. Análisis*

- ¿Incluye la propuesta un análisis de género del ámbito de intervención (es decir, el análisis de las diferencias en las situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, en su diversidad, y la identificación de las desigualdades pertinentes)?
- ¿Se utilizan datos cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo para describir las brechas y las pautas de género?
- ¿Se refieren los análisis a objetivos específicos de los fondos o a objetivos nacionales o subnacionales en materia de igualdad de género?

### *Paso 2. Objetivos y descripción*

- ¿Se fijan objetivos específicos de género para el proyecto (es decir, objetivos que deben alcanzarse tanto para las mujeres como para los hombres con el fin de aumentar la igualdad de género)?
- ¿La propuesta define de qué modo pretende contribuir el proyecto a alcanzar los objetivos generales de género?
- ¿La propuesta indica si se alcanzarán los objetivos del proyecto tanto para las mujeres como para los hombres, en su diversidad, y de qué manera?
- ¿Se han establecido indicadores específicos de género para facilitar el seguimiento de los objetivos relacionados con la igualdad de género?
- ¿Los indicadores generales están relacionados con personas y especificados por sexo con el fin de controlar si se llega tanto a mujeres como a hombres?

Utilícense los objetivos políticos de la UE como orientación, consultando la [herramienta 1](#) y el cuadro 3 siguiente:

**Cuadro 3: Igualdad de género en los objetivos políticos de la UE**

Objetivos políticos	Aspectos relativos a la igualdad de género
Igual independencia económica para las mujeres y los hombres Igual retribución por un trabajo de igual valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir la brecha salarial de género</li> <li>• Aumentar el empleo (y reducir la segregación de género)</li> <li>• Contribuir a la educación de las mujeres</li> <li>• Mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, entre los indicadores específicos figuran:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento del porcentaje de tiempo dedicado por los hombres a actividades relacionadas con la prestación de cuidados</li> <li>- Aumento del empleo femenino y masculino, incluidas las mujeres migrantes, en la economía asistencial formal</li> <li>- Aumento del acceso al trabajo remunerado y del tiempo dedicado a este por parte de las mujeres</li> </ul> </li> <li>• Eliminar los estereotipos de género</li> <li>• Reducir la segregación de género en el mercado laboral</li> <li>• Apoyar fórmulas de trabajo flexible y permisos por motivos familiares</li> <li>• Aumentar el emprendimiento entre las mujeres</li> <li>• Incrementar la accesibilidad y la calidad de los servicios de atención a la infancia</li> <li>• Apoyar la inclusión social</li> <li>• Aumentar la accesibilidad y la calidad de las infraestructuras de atención a personas dependientes</li> <li>• Combatir la exclusión y la pobreza de las mujeres</li> <li>• Apoyar la protección de los progenitores y los cuidadores</li> </ul>
Igualdad en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la participación de las mujeres en los procesos y los puestos con poder decisorio</li> </ul>
Dignidad, integridad y erradicación de la violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar la prevención de la violencia de género y la protección frente a esta</li> <li>• Apoyar el papel de los hombres y de los niños en la erradicación de la violencia contra las mujeres</li> </ul>

Entre los objetivos del proyecto también se incluye una perspectiva más amplia, no solo relacionada con el sexo o el género, sino también con otras características. Por ejemplo, es importante que los objetivos incluyan un mayor desglose dentro de las categorías generales de «mujeres» y «hombres», teniendo en cuenta otras características sociodemográficas como la edad, el contexto socioeconómico, la pobreza, la raza, el origen étnico, el entorno (rural/urbano), la discapacidad, la orientación sexual (lesbiana, gay, bisexual, transgénero y otras), la religión, etc. Además, convendría

que todas las prioridades temáticas considerasen un enfoque que atienda a la «interseccionalidad» (es decir, las características interseccionales de las personas y el modo en que estas interactúan o «interseccionan» para influir en las desigualdades de género).

### *Paso 3. Actividades y ejecución*

- ¿Se han previsto actividades específicas para alcanzar los objetivos de igualdad de género del proyecto?

- ¿Existe alguna relación entre el análisis de género previsto del proyecto y la especificación de los objetivos de igualdad de género? ¿El proyecto explica de qué modo se tendrá en cuenta esta relación en el desarrollo de las actividades (encaminadas a reducir las desigualdades existentes) y sus resultados y productos previstos?

#### *Paso 4. Competencia en materia de género*

- ¿El proyecto tiene acceso a competencias internas en materia de género? En caso negativo, ¿se recurrirá a personal experto externo en materia de género? ¿Incluye el proyecto un presupuesto para este tipo de asesoramiento externo?
- ¿La competencia de género es un requisito para las contrataciones públicas de formación y evaluación?

#### *Paso 5. Seguimiento y evaluación*

- ¿La propuesta explica de qué modo el proyecto realizará el seguimiento y evaluará los objetivos/resultados/efectos de la igualdad de género?
- ¿La propuesta define las medidas correctoras que adoptará el proyecto si no se alcanzan estos objetivos/resultados/resultados en materia de igualdad de género?
- ¿La propuesta establece cómo evaluará el proyecto los objetivos/resultados/efectos en materia de igualdad de género?

Por último, las autoridades de gestión y los comités de seguimiento deberán preguntarse: **¿la propuesta de proyecto cumple estos criterios de selección?** En caso negativo, podrían solicitar información complementaria y realizar una evaluación final.



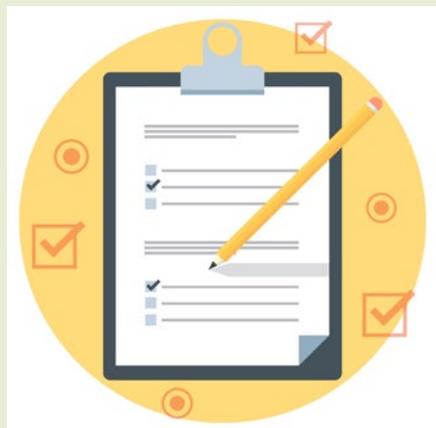
#### **Bélgica: El requisito de evaluar el proyecto teniendo en cuenta los posibles efectos en las mujeres y los hombres antes de la selección**

En Bélgica, todos los programas operativos tienen que tener en cuenta las realidades de las mujeres y los hombres. Cada fase considerará de qué modo el programa puede influir (positiva o negativamente) en las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres. Así pues, cada propuesta de proyecto es analizada y evaluada teniendo en cuenta sus posibles efectos en las mujeres y en los hombres, y el modo en que puede influir en la igualdad de género.

Se efectúa un análisis interseccional a escala del programa operativo, a escala del proyecto y durante las convocatorias de propuestas. Esto significa que se tienen en cuenta las realidades de las mujeres y los hombres, así como sus características interseccionales, como la edad, la situación socioeconómica, la discapacidad, la raza, el origen étnico, la religión y otros datos sociodemográficos pertinentes. Se tiene en cuenta la recopilación y el análisis de datos sobre la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral, su acceso a la educación y la posibilidad de que trabajen en empresas y sectores diferentes. Si es posible, el análisis cruza datos con otras dimensiones socioeconómicas. Por ejemplo, las jóvenes pueden enfrentarse a situaciones diferentes y tener necesidades diferentes a las de las mujeres de más edad.

Todas las convocatorias de propuestas deberán explicar de qué modo el proyecto va a favorecer la igualdad de género, que es una consideración principal del proceso de selección de proyectos. Se organizan sesiones de información para ayudar a los solicitantes en la planificación de los proyectos. En ellas se incluye información sobre la igualdad entre mujeres y hombres, sobre las políticas y las leyes en materia de igualdad de género, así como métodos y herramientas para aplicar la transversalidad de género. Otras acciones de apoyo a la sensibilización consisten en la creación de una plataforma de formación en línea sobre igualdad de género. También se ha publicado una guía práctica sobre cómo evaluar e integrar los aspectos de género en los proyectos. Esta guía ayuda a los solicitantes a tener en cuenta las realidades de las mujeres y los hombres durante la planificación del proyecto. También beneficia a los comités de seguimiento para supervisar las contribuciones de los proyectos a la igualdad de género. Cada proyecto se evalúa con arreglo a criterios establecidos, relacionados con la igualdad de género. Se utilizan indicadores desagregados por sexo a lo largo del período de programación para medir los posibles avances hacia la igualdad de género.

## Finlandia: Criterios de selección de los proyectos



© howcolour/Shutterstock.com

En Finlandia se han elaborado nuevas preguntas para los solicitantes de proyectos en materia de igualdad de género para el período de financiación 2014-2020. Los solicitantes de proyectos tienen que responder a las siguientes preguntas:

	Sí	No	Explicación ( <i>debe cubrirse</i> )
El proyecto ha evaluado el entorno operativo desde una perspectiva de género.			
La perspectiva de género ha sido incorporada al proyecto.			
La principal motivación del proyecto es promover la igualdad de género.			

Estas preguntas se utilizan como criterios de evaluación para tomar decisiones relativas a la financiación.

## Herramienta complementaria 7.a: Acuerdos (contratos o acuerdos de subvención) sensibles al género con las personas encargadas de la ejecución del proyecto

Tras el proceso de selección de los proyectos, realizado conforme a criterios definidos con claridad que tengan en cuenta la igualdad de género, es importante definir los requisitos básicos que han de cumplir las personas encargadas de la ejecución del proyecto. Estos estarán reflejados en los contratos o acuerdos del proyecto.

### Lista de comprobación para los acuerdos del proyecto y los contratos relacionados con la financiación de los proyectos

Al elaborar los acuerdos de proyecto de los contratos, las autoridades de gestión podrían realizar las siguientes preguntas:

- ¿En el acuerdo se explica que, en su ejecución, el proyecto debe cumplir obligatoriamente con el principio horizontal de la igualdad de género?
- ¿En el acuerdo se especifica cuáles son los pasos concretos que han de seguirse para cumplir con el requisito de promover la igualdad de género?
- ¿Se indica específicamente que, en su ejecución, el proyecto deberá tener en consideración obligatoriamente las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres?
- ¿En el acuerdo se menciona explícitamente la obligatoriedad de que el proyecto utilice recursos para impulsar la igualdad de género?
- ¿En el acuerdo figuran metas y resultados específicos que deberán alcanzarse con respecto a la igualdad de género? Por ejemplo:
  - ¿Las metas y los resultados indican con claridad que estos objetivos deberán alcanzarse tanto para las mujeres como para los hombres?
- ¿Los procedimientos especificados en el acuerdo mencionan las expectativas específicas relacionadas con el género, como las siguientes:
  - referencias a la igualdad de género en los informes, particularmente, estadísticas desagregadas por sexo sobre las personas beneficiarias;
  - la distribución y utilización de los recursos financieros y los resultados en los informes; y
  - enfoques de comunicación sensibles al género, entre otros.

- Si es necesaria una declaración jurada, ¿incluye la mención «teniendo en cuenta la dimensión de género»? Es decir, ¿los destinatarios de los recursos del proyecto están obligados a declarar que han comprendido que la «igualdad de género como principio horizontal» debe tenerse en cuenta a la hora de utilizar los recursos?
- ¿En el acuerdo relativo a las subvenciones o los recursos asignados al proyecto se especifica que la igualdad entre hombres y mujeres debe considerarse un requisito previo necesario para la utilización de los recursos?

## € Herramienta 8: Seguimiento de las asignaciones de recursos para la igualdad de género en los fondos de la UE

Esta herramienta estará disponible en una etapa posterior.

## **Herramienta 9: Transversalidad de género en el diseño de los proyectos**

### Introducción a la herramienta

Esta herramienta servirá de guía para trasladar los objetivos e indicadores de género de los acuerdos de asociación y los programas operativos a la escala del proyecto. Se recomienda su utilización a las autoridades de gestión a escala nacional y subnacional durante las fases de planificación, ejecución y seguimiento de un proyecto. Las autoridades de gestión también pueden utilizarla para ofrecer asesoramiento y apoyo a los agentes locales y al personal encargado de ejecutar el proyecto.

Esta herramienta supone un apoyo para la aplicación de criterios y procedimientos de selección de proyectos sensibles con respecto al género, tal como se establece en el artículo 67 de la propuesta

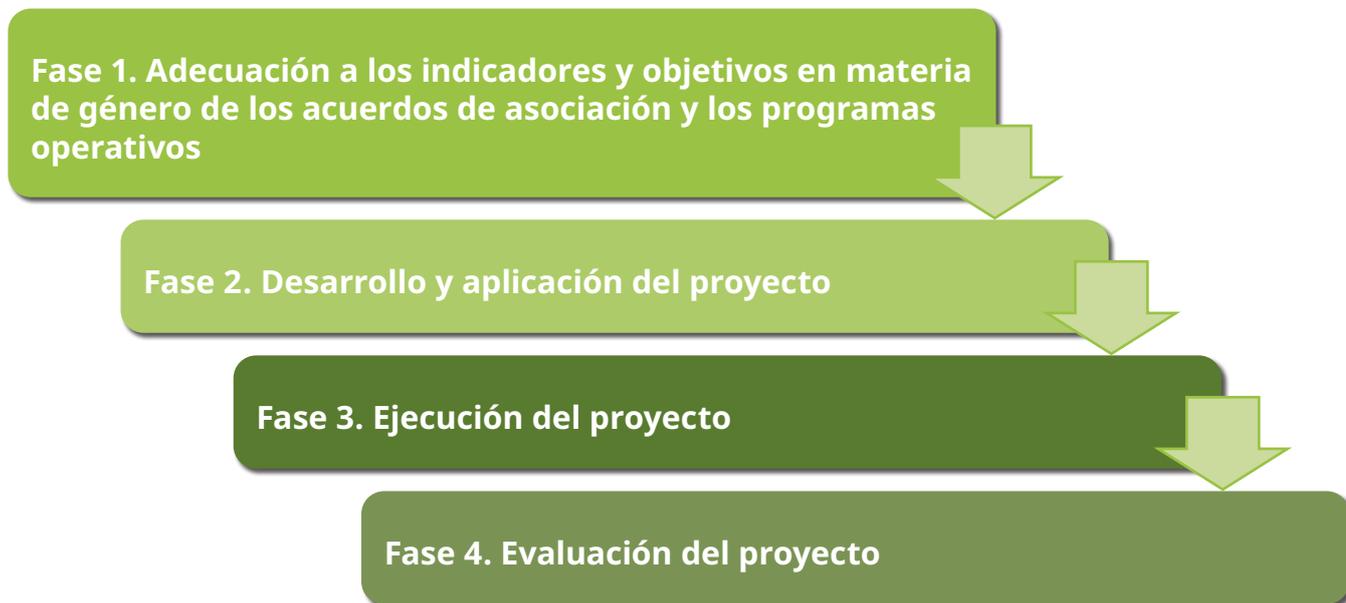
de Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC) [COM(2018) 375 final]:

*«Para la selección de las operaciones, la autoridad de gestión establecerá y aplicará criterios y procedimientos que sean transparentes y no discriminatorios, garanticen la igualdad de género y tengan en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el principio de desarrollo sostenible, así como la política de la Unión en materia de medio ambiente de conformidad con el artículo 11 y el artículo 191, apartado 1, del TFUE.»*

Véase la [herramienta 1](#) para más información sobre los Reglamentos.

### Pasos para integrar la perspectiva de igualdad de género en el diseño de los proyectos

La herramienta se divide en cuatro fases:



#### Fase 1. Adecuación a los indicadores y objetivos en materia de género de los acuerdos de asociación y los programas operativos

Resulta importante garantizar que las solicitudes de proyectos con arreglo a cada uno de los Fondos especifican de qué forma el proyecto abordará las brechas de género existentes o las necesidades

específicas de las mujeres y los hombres en el ámbito de intervención. Las autoridades de gestión pueden apoyar a los solicitantes de proyectos de los modos siguientes:

- proporcionando información sobre los indicadores y los objetivos de género definidos en el acuerdo de asociación y en los programas operativos;

- ofreciendo otra información relacionada con el género específica del contexto que sea pertinente para las convocatorias de propuestas;
- ofreciendo información sobre cómo deben incluirse aspectos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en la solicitud, y cómo se evaluarán dichos aspectos; y
- velando por que los solicitantes dispongan de la información y de la capacidad necesarias para llevar a cabo un análisis de género en el ámbito de intervención.

### Fase 1a. Realizar un análisis de género

El objetivo de la realización de un análisis de género <sup>(81)</sup> consiste en determinar las desigualdades y las diferencias entre mujeres y hombres en toda su diversidad, así como en establecer las razones que explican dichas desigualdades. Para realizar un análisis de género, conviene seguir los siguientes pasos:

#### 1. Recopilar información y datos desagregados sobre el grupo destinatario

Es decir, estadísticas que reflejen adecuadamente el grupo destinatario, desagregado por mujeres y hombres. Debe incluir datos sobre las características pertinentes, como la edad, la raza, el origen étnico, la ubicación, el nivel educativo, el empleo en diferentes sectores, el espíritu empresarial en distintos sectores, los niveles salariales, la utilización del tiempo u otras cuestiones pertinentes.

- Una vez recogidos y presentados, los datos deben clasificarse primeramente realizando un desglose por sexo. Por ejemplo, al recopilar y analizar datos sobre «jóvenes» o «personas mayores», estos grupos destinatarios deben estar clasificados por sexos.
- Además de los datos cuantitativos sobre características específicas, el análisis tiene que tener en cuenta los datos cualitativos sobre las experiencias de vida de las personas. Esto incluye considerar la forma en que las mujeres y los hombres utilizan los servicios de manera diferente, así como los recursos que deberán asignarse para abordar estas diferencias. Por

ejemplo, los espacios públicos son utilizados de distintas maneras por las diferentes personas: mujeres de edad avanzada, hombres de edad avanzada, mujeres jóvenes, hombres jóvenes, niñas y niños, progenitores y cuidadores, personas que se desplazan para ir a trabajar, etc. El uso de los espacios públicos depende de factores como su sexo, edad, ubicación, etc. Pero también depende de otros factores, como el nivel de ingresos, las fórmulas de trabajo y cuidado de los niños y niñas, la hora del día, etc. Un análisis de género debe adoptar una visión general de lo que una serie de datos indica sobre la vida cotidiana de las personas.

- El uso de datos procedentes de diversas fuentes ofrece una comprensión más profunda de las diferencias entre hombres y mujeres, de las necesidades de las personas y de las realidades que estas viven. Deberán consultarse tantas fuentes como sea posible, como estudios o consultas locales, subnacionales y nacionales, datos de oficinas estadísticas, trabajos académicos, informes sobre implementación de políticas, y combinar o triangular los datos de estas fuentes.
- La falta de datos desglosados sobre características clave, como el sexo, la raza, el origen étnico, la edad, las discapacidades, etc., se considerará una deficiencia. En los informes y los objetivos del proyecto deberá hacerse hincapié en la necesidad de mejorar los datos.

#### 2. Detectar las desigualdades existentes en materia de género y las causas que las explican

Una vez que se disponga de los datos desagregados necesarios para tener una idea clara del grupo destinatario, deberán utilizarse estas preguntas clave para comprender mejor algunas diferencias clave entre mujeres y hombres y analizar las razones de estas diferencias.

- ¿Qué diferencias hay entre la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral? ¿En qué ámbitos profesionales predominan las mujeres o los hombres?
- ¿Cuáles son las diferencias en los niveles de ingresos de las mujeres y de los hombres? ¿Hay

<sup>(81)</sup> Para más información sobre cómo realizar un análisis por género, consúltese la [herramienta 3](#) y véase EIGE, *Gender Analysis*, disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

diferencias significativas en relación con cuántas mujeres y cuántos hombres trabajan a tiempo parcial? ¿Hay más mujeres que hombres que tienen más de un trabajo a tiempo parcial?

- ¿Qué información nos ofrecen los datos sobre el uso del tiempo o los servicios sobre el modo en que los hombres y las mujeres utilizan su tiempo? ¿Qué información extraemos de estos datos sobre las lagunas en los servicios locales por lo que respecta a la disponibilidad y los horarios?
- ¿Hay más mujeres que hombres que cuidan de los hijos y las hijas y de otros miembros de la familia? ¿Qué grupos de edad entre las mujeres y los hombres prestan más cuidados de forma no remunerada? Por ejemplo, ¿las mujeres más jóvenes se encargan más de cuidar a los hijos y las hijas que los hombres? ¿Los hombres de mayor edad dispensan cuidados a sus cónyuges? ¿Qué servicios pueden apoyar a personas diferentes en estas funciones y mejorar su bienestar?
- ¿De qué modo las infraestructuras y las soluciones de TI ayudan a abordar las presiones que suponen los cuidados, a crear capacidades y a aumentar las oportunidades de empleo?
- ¿Qué consecuencias tienen las respuestas a estas preguntas en el grupo destinatario, el mercado laboral o el proyecto?

### 3. Consultar directamente con los grupos destinatarios

Tener en cuenta sus opiniones a la hora de desarrollar propuestas para el proyecto y de diseñar proyectos. Entre otras preguntas de consulta útiles cabe mencionar:

- ¿Cuáles son las realidades vitales, las expectativas y las necesidades del grupo destinatario?
- ¿Son distintas para las mujeres que para los hombres?
- ¿El proyecto previsto aborda las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres? ¿Tiene en cuenta sus diferentes intereses, funciones o roles y posiciones?
- ¿Cómo puede contribuir mejor el proyecto a satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres?
- Al plantear estas cuestiones, deberán considerarse las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos (trabajo,

dinero, energía, salud, bienestar, seguridad, educación-conocimientos, movilidad, tiempo, etc.) y en el ejercicio de los derechos fundamentales (derechos civiles, sociales y políticos) en función de su sexo o debido a las funciones que se les atribuyen (roles de género).

### 4. Recopilar datos específicos por género y datos sobre la conciliación de la vida profesional y familiar

Utilizar datos de ámbito nacional, regional o local, encuestas sobre el uso del tiempo u otras fuentes de datos.

### 5. Extraer conclusiones sobre patrones de género y determinar las causas subyacentes

Cabe realizar las siguientes preguntas:

- ¿Qué **diferencias** hay entre las mujeres y los hombres en el ámbito de intervención del proyecto? ¿Hay patrones específicos de género? ¿Las normas y las expectativas son diferentes en función del género?
- ¿Cuáles son las **razones que explican** estas diferencias o patrones de género? ¿Cuáles son las consecuencias para los grupos destinatarios, el mercado laboral y la ejecución del proyecto?

#### *Fase 1b. Establecer indicadores y objetivos específicos de género*

El análisis de género permitirá obtener sólidos conocimientos de las diferencias entre hombres y mujeres, sus distintas necesidades y los patrones de género. Estos patrones y diferencias identificadas deberán relacionarse con los objetivos del acuerdo de asociación, el programa operativo, así como los objetivos nacionales o subnacionales de igualdad de género. ¿Cómo afectarán estas diferencias y patrones a la posibilidad de alcanzar los objetivos del Fondo?

Utilizando las conclusiones del análisis de género, deben elaborarse objetivos e indicadores de proyecto específicos en función del género. Esto significa velar por que los objetivos del proyecto contribuyan a lograr las metas relacionadas con la igualdad de género dentro del ámbito de intervención. Tal y como se ha indicado, los objetivos del proyecto deberán adecuarse a los objetivos

nacionales y subnacionales en materia de género.

- **Los objetivos relacionados con la igualdad de género del proyecto** deben adaptarse al ámbito de intervención y formularse a modo de objetivos de impacto, participación y rendimiento o impacto relacionado con la igualdad de género. La pregunta clave que cabe responder es la siguiente: ¿Qué aportaciones puede y debe realizar el proyecto a la promoción de la igualdad de género en el ámbito de intervención?
- **Los indicadores de proyectos sensibles con respecto al género** <sup>(82)</sup> nos permiten medir cambios en las relaciones entre mujeres y hombres, así como cambios en su estatus, necesidades o situación, en el contexto del proyecto o actividad. Los indicadores sensibles al género, como medida de transformación social y del rendimiento/eficacia de los proyectos, pueden describirse en los siguientes términos:
  - la calidad que se ha de alcanzar;
  - la cantidad de algo que se ha de alcanzar;
  - el grupo destinatario afectado por el proyecto o que se beneficie de él; y
  - el plazo de tiempo previsto para alcanzar los objetivos del proyecto.

## Fase 2. Desarrollo y diseño del proyecto

La aplicación del proyecto, y en general, su desarrollo, deben especificar cómo abordará el proyecto las brechas de género o las necesidades de mujeres y hombres en el ámbito de intervención. Las autoridades de gestión pueden ayudar a los solicitantes explicando con claridad que cada solicitud debe incluir:

- una descripción de la organización solicitante, incluyendo, por ejemplo:
  - una declaración de misión sobre la igualdad de género en el marco de la cultura organizativa o de la identidad de la organización;
  - las competencias en materia de género dentro de la estructura de la organización, como las personas responsables de la igualdad de género y el acceso a los conocimientos especializados externos en materia de género;
  - la situación de los hombres y de las mujeres en la empresa, como mujeres y hombres en
- diferentes niveles de la jerarquía, en diferentes categorías laborales, con diferentes cualificaciones o con diferentes fórmulas de trabajo;
- integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión y certificación de la calidad de la organización;
- políticas de recursos humanos relacionadas con la igualdad de género, por ejemplo, en materia de contratación, formación y desarrollo, conocimientos y gestión de competencias; y
- recursos humanos y competencias del equipo del proyecto.
- en su caso, una descripción del apoyo externo o del desarrollo de capacidades para el personal con el fin de cumplir los requisitos en materia de igualdad de género del programa;
- un análisis de género del tema que abordará el proyecto utilizando datos desagregados por sexo y conclusiones de la investigación, que también analice las causas de las desigualdades de género e identifique las estrategias que puede utilizar el proyecto para superarlas;
- una descripción de los grupos destinatarios del proyecto, desagregados por sexo y otras características diversas;
- objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad de género, junto con el análisis de todos los objetivos e indicadores temáticos desde una perspectiva de género;
- una descripción de las acciones a través de las cuales el proyecto promoverá la igualdad de género (por ejemplo, un enfoque de transversalidad de género o un enfoque de acción positiva);
- una explicación de las necesarias estructuras de apoyo y del contexto del proyecto, como la financiación de las personas participantes, la financiación para el desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género para el personal del proyecto, la localización y el calendario de las actividades del proyecto, etc.;
- una descripción del modo en que el proyecto difundirá información para implicar a hombres y mujeres en toda su diversidad;
- una descripción del enfoque de seguimiento del proyecto, que deberá utilizar datos

<sup>(82)</sup> Para más información sobre los indicadores de género, consúltese la [herramienta 6](#) y véase EIGE, *Gender Statistics and Indicators*, disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

desagregados por sexo y datos sobre la presupuestación con perspectiva de género para evaluar el rendimiento del proyecto con respecto a sus objetivos y medir los avances utilizando los indicadores de género establecidos;

- una descripción de cómo utilizará el proyecto el enfoque de igualdad de género en evaluaciones internas o externas, y cómo evaluará los aspectos temáticos y estructurales de la igualdad de género en el proyecto (por ejemplo, estrategia, métodos e instrumentos); y
- una presentación detallada de los recursos financieros del proyecto, como el presupuesto para la ejecución de las actividades relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres y para el desarrollo de capacidades en materia de igualdad de género.

### Fase 3. Ejecución del proyecto

Los documentos relativos a la ejecución del proyecto tienen que especificar de qué manera el proyecto aborda las deficiencias en materia de género y las diferentes necesidades de hombres y mujeres en el ámbito de intervención. Las autoridades de gestión pueden apoyar a los solicitantes:

- explicando que las personas encargadas de la ejecución deben velar por que se recopilen datos pertinentes de seguimiento desagregados por sexo para evaluar los indicadores y objetivos del proyecto; y
- ayudando a las **personas encargadas de la ejecución de los proyectos a desarrollar competencias de género**, es decir, afinando su comprensión de la igualdad de género, de la **transversalidad de género y de la estrategia dual de la UE con respecto a la igualdad de género, y del modo de llevar estos enfoques a la práctica.**

### Fase 4. Evaluación del proyecto

Se evaluará cada proyecto utilizando sus indicadores de género establecidos con el fin de determinar si se cumplen los objetivos de género. De no ser así, el proyecto adoptará medidas correctoras. Las autoridades de gestión pueden apoyar a las personas encargadas de la ejecución del proyecto sugiriéndoles que formulen una serie de preguntas:

- ¿El proyecto se ha desarrollado sobre la base de un análisis de género? ¿Se han desarrollado indicadores de género y objetivos de género específicos?
- ¿Se han utilizado datos desagregados por sexo?
- ¿El proyecto ha alcanzado plena o parcialmente sus objetivos? En este caso, ¿cuáles han sido los factores que han determinado su éxito? En caso contrario, ¿por qué? ¿Qué factores han evitado que el proyecto haya alcanzado sus objetivos?
- ¿Se han involucrado mujeres y hombres en el diseño y en la ejecución del proyecto?
- ¿Se han utilizado sistemas para supervisar si el desarrollo, la ejecución y el seguimiento de los proyectos tenían una perspectiva de género?
- ¿Los agentes clave (como los formadores, tutores, empleadores y socios sociales) sabían de la importancia de integrar la perspectiva de género?
- ¿Se contó con conocimientos especializados en materia de género internos o externos para la ejecución del proyecto?
- ¿Se han creado capacidades y se ha fomentado la sensibilización sobre cuestiones de igualdad de género durante el proyecto?
- ¿Se disponía de algún mecanismo para evaluar la satisfacción de las beneficiarias y los beneficiarios con los resultados del proyecto? De ser así, ¿hay alguna diferencia importante entre la satisfacción expresada por las mujeres y por los hombres en relación con estos resultados?

## Suecia: Servicio de asistencia del Consejo del FSE en materia de igualdad de género para la ejecución del proyecto



© AlisaRut/Shutterstock.com

El Consejo del Fondo Social Europeo (Consejo del FSE) de Suecia creó una estructura de apoyo para ofrecer talleres de formación y aprendizaje a los solicitantes de los proyectos y a las personas encargadas de su ejecución. También creó una oficina de apoyo en materia de igualdad de género para la ejecución de los proyectos. Abierto a todos los proyectos financiados por el FSE, este servicio ofrece asesoramiento concreto a las personas encargadas de la ejecución de los proyectos en relación con la integración sistemática de los

principios de igualdad de género, accesibilidad y no discriminación en sus proyectos. Ofrece orientación sobre la transversalidad de género, el análisis de género y los modos de garantizar que el proyecto beneficie tanto a mujeres como a hombres sin perpetuar las desigualdades. Los servicios de apoyo se solicitan en línea, lo que facilita la interacción entre los solicitantes de un proyecto, los encargados de su ejecución y la oficina de apoyo. La accesibilidad de la ayuda puntual ha facilitado la aplicación de medidas de igualdad de género en los proyectos financiados por el FSE.

En 2016, la oficina de apoyo del Consejo del FSE recibió 147 solicitudes a través de sus servicios en línea, y llegó a 107 solicitantes y personas encargadas de la ejecución de los proyectos. También respondió a doce solicitudes de apoyo de las autoridades públicas y siete solicitudes de desarrollo de estrategias y conocimientos en relación con la transversalidad de género <sup>(83)</sup>.

El [sitio web específico de la oficina de apoyo](#) del Consejo del FSE ofrece información adicional, preguntas frecuentes, métodos y herramientas para ayudar a que el proyecto garantice que la igualdad de género se tenga en cuenta en todas las fases, desde la planificación hasta la aplicación y la evaluación. Especifica que la transversalidad de género en el ciclo del proyecto debe cumplir los siguientes criterios:

- el proyecto incluye competencias internas en materia de igualdad de género o el apoyo de personal experto externo en materia de género;
- se incluye un análisis de género en el análisis del problema del proyecto;
- las actividades del proyecto son pertinentes desde el punto de vista del género, de conformidad con este análisis; y
- la evaluación del proyecto evalúa si se han alcanzado los objetivos de género y en qué medida el proceso de aplicación ha integrado el enfoque de género.

<sup>(83)</sup> De acuerdo con el informe anual de ejecución del FSE de Suecia, 2016, p. 2.



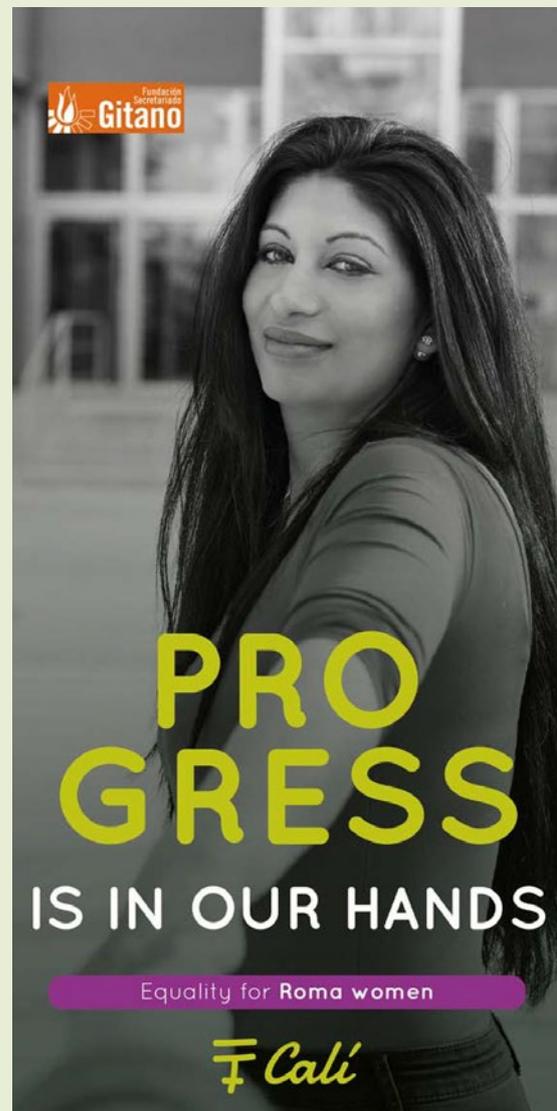
## España: Actuación específica e interseccional para erradicar las desigualdades de género: Proyecto «Calí. Por la igualdad de las mujeres gitanas»

El programa Calí, que cuenta con la financiación del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social, aborda las necesidades específicas de las mujeres gitanas, partiendo de un conocimiento profundo de la realidad que viven.

El objetivo del programa es fomentar el desarrollo personal de las mujeres de etnia gitana que se encuentran en una situación especialmente vulnerable, con el fin de que puedan ejercitar plenamente sus derechos como ciudadanas, así como fortalecer sus capacidades y competencias para mejorar sus posibilidades de encontrar trabajo.

Los principales objetivos del estudio son los siguientes:

- Promover la inclusión social y el acceso al mercado de trabajo de las mujeres gitanas mediante la realización de acciones que contribuyan al desarrollo de sus capacidades personales, sociales y relativas a la empleabilidad y que fomenten la igualdad de género, la participación y la conciliación entre la vida familiar y profesional.
- Luchar contra la discriminación y promover la igualdad prestando especial atención a los casos de discriminación múltiple a los que se enfrentan las mujeres gitanas.
- Impulsar la igualdad de género entre hombres y mujeres de etnia gitana y apoyar la eliminación de las barreras culturales y sociales que impiden que las mujeres gitanas avancen social y económicamente.
- Apoyar y acompañar a las mujeres gitanas que sufren violencia de género.
- Sensibilizar a la sociedad, a los responsables políticos, a las personas que trabajan en los sectores pertinentes (es decir, el profesorado o los profesionales de la asistencia sanitaria o social), los agentes económicos o la propia comunidad gitana, sobre los estereotipos negativos relacionados con la población gitana y, en particular, con las mujeres gitanas.
- Influir en las políticas sobre igualdad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación.



Créditos de la fotografía: [https://www.gitanos.org/hacemos/areas/gender\\_equality/cali\\_programme.html](https://www.gitanos.org/hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html)

© gitanos.org.

### Resultados que cambian la vida de las mujeres

Transcurridos tres años, los resultados del programa Calí muestran que este ha tenido una importante repercusión en la vida de las 1 700 mujeres participantes: 245 han encontrado trabajo y 122 han retomado los estudios. Además, contribuye a promover la igualdad de género en la comunidad gitana con 786 actividades de sensibilización sobre la igualdad de género en las que han participado 2 050 hombres gitanos y 3 360 mujeres gitanas de todas las edades.

# Presentación de informes, seguimiento y evaluación

## Herramienta 10: Integración de la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación

### Introducción a la herramienta

Esta herramienta puede ser utilizada por las autoridades de gestión y los comités de seguimiento para establecer un «plan de evaluación», especialmente para las evaluaciones intermedias y *ex post*.

Un plan de evaluación describe cómo se evalúa un programa, también desde el punto de vista de sus objetivos e indicadores de género. El plan incluye la evaluación periódica de los programas, con el fin de mejorar la calidad de la ejecución y servir de base para el diseño de la siguiente fase del programa, junto con una evaluación intermedia en 2024 y evaluaciones *ex post* de cada programa en 2029. Todas las evaluaciones deberán tener en cuenta los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

Existen diferentes opciones para evaluar de qué modo los programas han integrado un enfoque de género y cuáles son sus resultados relevantes en cuanto al género. Entre ellas se incluyen las siguientes:

- **Opción de evaluación 1.** Evaluación *ex ante* de la consideración del programa sobre los aspectos relativos al género (voluntaria).
- **Opción de evaluación 2.** Seguimiento de los resultados del programa relacionados con la igualdad de género mediante la integración de aspectos específicos de género en las principales evaluaciones del programa (a medio plazo y *ex post*), así como en la presentación de informes periódicos al comité de seguimiento.
- **Opción de evaluación 3.** Otras evaluaciones pertinentes, como sugieren las autoridades de gestión.
- **Opción de evaluación 4.** Evaluación de la presupuestación con perspectiva de género, tal como se describe a continuación.

El objetivo de la realización de una evaluación específica es valorar en qué medida un programa ha tenido un impacto en las desigualdades de género dentro del ámbito de intervención; evaluar si los procesos pertinentes en materia de género se han aplicado correctamente; y en qué medida se han utilizado programas o fondos combinados para abordar cuestiones relacionadas con el género.

### Pasos para integrar la perspectiva de género en los procesos de seguimiento y evaluación

#### Opciones de evaluación 1-3

La evaluación deberá evaluar la consecución de todos los objetivos específicos de género del programa establecidos en el documento de planificación, el plan financiero u otros documentos del programa. Para ello, se utilizarán los indicadores de género definidos por el programa.

Si no se definen objetivos específicos de género, se utilizarán criterios generales de evaluación, tal como se indica en el artículo 39 del Reglamento sobre disposiciones comunes (RDC): la eficacia, la eficiencia, la pertinencia, la coherencia y el valor añadido de la UE. Las preguntas que figuran a continuación pueden servir de guía.

#### Pertinencia

- ¿Ha contribuido el programa de manera efectiva a crear condiciones favorables para promover la igualdad de género?
- ¿El programa responde a las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres?
- ¿Ha favorecido el cumplimiento de los compromisos y mandatos políticos nacionales, subnacionales y de la UE en materia de igualdad de género?
- ¿Las cuestiones relativas a la igualdad de género se han tratado de un modo coherente durante

toda la fase de ejecución del programa?

- ¿Se han realizado ajustes para responder a factores externos (por ejemplo, crisis económica, nuevo gobierno, etc.) que han influido en las relaciones de género?
- ¿Se han utilizado datos desglosados para diseñar el programa?
- ¿Se ha utilizado la información obtenida en las consultas con los grupos destinatarios y otras partes interesadas institucionales pertinentes?

### *Eficiencia*

- ¿Ha utilizado eficazmente el programa recursos para lograr resultados en materia de igualdad de género que beneficien tanto a las mujeres como a los hombres?
- ¿Los mecanismos de seguimiento, presentación de informes y evaluación del programa han garantizado la inclusión de criterios de género y se ha facilitado prueba de ello?
- ¿Se han utilizado sistemáticamente mecanismos de comunicación?
- ¿Pueden identificarse vínculos entre las asignaciones de recursos y los resultados?
- En caso de que las asignaciones de recursos hayan dado resultados positivos o negativos para las mujeres y los hombres, ¿se ha utilizado esta información para diseñar actuaciones correctoras o para la «fase siguiente»?

### *Eficacia*

- ¿El programa ha alcanzado las realizaciones y los resultados previstos?
- ¿Las realizaciones y los resultados del programa han servido para impulsar la igualdad de género y hacer frente a las brechas de género locales/subnacionales?
- ¿Se han alcanzado beneficios tangibles para los grupos destinatarios? ¿Hay alguna diferencia para las mujeres y los hombres en relación con los resultados conseguidos?
- ¿Se han incluido indicadores y datos sobre personas desagregadas por sexo para planificar, aplicar y realizar el seguimiento del programa?
- ¿Las partes interesadas (organizaciones,

instituciones, grupos destinatarios indirectos) se han beneficiado de las intervenciones del programa desde el punto de vista de la capacitación institucional en relación con la transversalidad de género y el desarrollo de las competencias de género entre los hombres y las mujeres que componen sus plantillas?

### *Coherencia*

- ¿Cómo se han combinado las finanzas de los Fondos de la UE para abordar las diferencias entre hombres y mujeres y avanzar en la igualdad de género? Por ejemplo, ¿cómo se han utilizado los fondos combinados para mejorar la oferta de infraestructuras, abordar la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, desarrollar la base de competencias locales, impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral, aumentar la diversidad en el liderazgo de las pymes y en otros sectores industriales y profesionales?
- ¿Cómo se han articulado los objetivos comunes en materia de igualdad de género en los Fondos de la UE, y cómo se han supervisado y comunicado conjuntamente estos objetivos?

### *Valor añadido de la Unión Europea*

- ¿Cómo refleja el programa los objetivos de la UE de promover la igualdad de género?
- ¿El programa ha generado valor añadido en términos de fomento de la igualdad de género en relación con los avances procurados por otros medios por los Estados miembros? Por ejemplo, ¿ha generado avances como resultado de diversos factores, por ejemplo, mejoras en la coordinación, seguridad jurídica, una mayor eficacia o complementariedad?

### **Opción de evaluación 4**

Una evaluación de la presupuestación con perspectiva de género específica <sup>(84)</sup> puede estar basada en el siguiente marco en cuatro aspectos de la financiación pública. <sup>(85)</sup> La evaluación puede centrarse en uno de estos aspectos, o abordar

<sup>(84)</sup> Según Osika, I., y Klerby, A. (sin fecha). *Gender Budgeting – en checklista*, disponible en: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

<sup>(85)</sup> Elson, D. (2006). *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* («Elaboración de presupuestos en favor de los derechos de las mujeres: seguimiento de los presupuestos estatales para velar por el cumplimiento de los principios del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer»). Nueva York: UNIFEM. Disponible en: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

los cuatro. Puede evaluar todo el presupuesto del programa, un ámbito específico o un proyecto concreto.

### 1. *Evaluar el programa en relación con uno o varios de estos cuatro aspectos de la financiación pública*

- **Gastos** ¿Qué se financia? ¿Quién se beneficia? ¿Qué diferencias entre mujeres y hombres se abordan? ¿Cómo llega el gasto tanto a mujeres como a hombres de acuerdo con sus necesidades? (por ejemplo, ¿quién participa en qué programas del mercado laboral? etc.).
- **Ingresos:** ¿Quién paga impuestos, el IVA o tasas? ¿Quién tiene que pagar ciertos servicios de su bolsillo?
- **Consecuencias macroeconómicas:** ¿Qué consecuencias ha tenido el programa en relación con la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres? ¿Qué repercusiones ha tenido en la sostenibilidad y el crecimiento económico local o subnacional?
- **Procesos de toma de decisiones:** ¿Cómo ha sido la representación de hombres y mujeres en la toma de decisiones del programa? Por ejemplo, ¿cómo se ha difundido la información básica y cómo se ha adecuado a una variedad de partes interesadas?

Evaluar estas cuestiones puede ayudar a responder a preguntas generales como las siguientes:

- ¿Los recursos del presupuesto del programa han llegado a mujeres y a hombres?
- ¿Las mujeres y los hombres han podido acceder a servicios que satisfacen sus necesidades?
- ¿El programa ha supuesto una transformación? Por ejemplo ¿ha abordado valores y normas fundamentales que perpetúan las desigualdades de género?

### 2. *Analizar las asignaciones de recursos dentro de la actividad principal del programa en relación con los números, las necesidades y las preferencias*

Deberá seleccionarse un presupuesto o una actividad que se ha de analizar teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo recopilados por el programa y, en la medida de lo posible, añadiendo

datos desagregados sobre otras características como la edad, la situación económica, la raza, el origen étnico, la discapacidad, el uso del tiempo, el uso de espacios públicos, instalaciones y recursos, etc. Como parte del análisis, se podrá:

- determinar el presupuesto total ejecutado;
- preguntar «¿A quién se ha llegado?». Es decir, identificar los grupos destinatarios y los datos específicos de los que se dispone en estos grupos;
- utilizar los datos recopilados, los estudios existentes, la investigación y las consultas a la ciudadanía para determinar si se han utilizado recursos para satisfacer las necesidades y preferencias del grupo destinatario;
- calcular las asignaciones de recursos desde una perspectiva de género, por ejemplo, calcular el coste por grupo de mujeres y por grupo de hombres por separado, y calcular el coste medio por mujer y hombre; y
- hacer comparaciones y preguntar «¿Cuál sería el impacto en el presupuesto total del programa si las mujeres y los hombres recibiesen la misma cantidad de ayuda?»

### 3. *Evaluar en qué medida eran necesarios recursos y actividades alternativos o complementarios*

Más allá de los recursos del programa, evaluar en qué medida era necesario realizar actividades o asignar recursos complementarios o alternativos. Entre estos cabría mencionar:

- tiempo de las personas, trabajo no remunerado o voluntario;
- financiación privada para tasas y otros costes;
- otra financiación pública para instalaciones, transporte y otras actividades; y
- servicios y productos del sector privado alternativo.

Es importante realizar las siguientes preguntas:

- ¿Qué inversiones en infraestructuras han acompañado a las actividades del programa?
- ¿Quién utiliza estos recursos? (dividir los datos/análisis entre hombres y mujeres y otras características pertinentes).

#### 4. Evaluación con enfoque de género

- Analizar los resultados de la evaluación de nivel 2 y 3. ¿Existen diferencias en la forma en que se han asignado los recursos (empleados) por parte de mujeres y de hombres?
- ¿Qué normas y valores existen? ¿Estas normas y valores son específicos de género?
- ¿Se trata a las mujeres y a los hombres de forma diferente en el programa? ¿Se otorga más o menos valor a las actividades dominadas por mujeres que a las dominadas por los hombres?

#### 5. Otros aspectos de las evaluaciones de la presupuestación con perspectiva de género

**¿Qué es una inversión?** Considérese de qué modo las inversiones en infraestructuras físicas presentan dimensiones de género. Por ejemplo, las inversiones en servicios e instalaciones que permiten el acceso a las mujeres y a los hombres, o las inversiones que pueden contribuir a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la expansión de las tecnologías de la información y la inclusión digital, como la atención a la infancia, la atención social y de las personas de edad avanzada, el transporte accesible, el apoyo digital a los cuidados domésticos, etc. Si se amplían las infraestructuras físicas de los servicios de prestación de cuidados, como guarderías y centros de atención social intergeneracional, se pueden ampliar los mercados laborales locales y la base impositiva generando nuevos empleos sostenibles que presentan un alto nivel de rentabilidad. Las inversiones en la mano de obra local dedicada a la prestación de cuidados y capacidades relacionadas son un ejemplo de inversiones que abordan la segregación ocupacional por razón de género; significa invertir en profesiones en las que las mujeres están sobrerrepresentadas (e infravaloradas). También resulta importante evaluar si los esfuerzos realizados en relación con la expansión de las tecnologías de la información

y las infraestructuras digitales están abordando la escasa representación de las mujeres en las profesiones técnicas de mayor nivel salarial.

**¿Los documentos relativos a la gestión y dirección del proyecto hacen mención específica a la igualdad de género?** Es importante realizar las siguientes preguntas:

- ¿Incluyen estos documentos objetivos de género y directivas específicas relacionadas con la normativa de los Fondos de la UE en materia de igualdad de género?
- ¿Presentan datos desagregados por sexo? ¿Utilizan un vocabulario que tiene en cuenta la perspectiva de género?
- ¿Están representadas por igual las mujeres y los hombres en los comités de seguimiento y administración del programa?

**¿El programa es transformador?** Cabe considerar si las asignaciones de los recursos del programa se han realizado sobre la base de objetivos para avanzar en la igualdad de género. La presupuestación con perspectiva de género es un enfoque para transformar el análisis, el diseño y los resultados del programa desde una perspectiva de financiación pública. Esto requiere pensar de manera más holística acerca de las dimensiones de género de las infraestructuras, las capacidades y el desarrollo del empleo, al tiempo que se cuestionan los estereotipos de género y las relaciones de género restrictivas. Por ejemplo, a la hora de evaluar un programa de trabajo, deberá analizarse si el diseño del programa incluye componentes destinados a incrementar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado. Además de la formación destinada a perfeccionar las capacidades de las mujeres, los componentes clave podrían incluir financiación para el cuidado de los hijos y las hijas, mejora del uso del tiempo con transporte integrado y disponibilidad de servicios, e innovaciones tecnológicas para apoyar las comunicaciones digitales o las fórmulas de trabajo flexible.

## **Austria: El género en las evaluaciones de los Fondos de la UE**

En consonancia con el Acuerdo de Asociación de Austria, los comités de seguimiento promovieron evaluaciones que integran una perspectiva de género. Por ejemplo, la evaluación del programa operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) incluye una evaluación clara de los principios horizontales de la UE, incluidas las actividades de transversalidad de género en los distintos ejes prioritarios del programa. La evaluación también contó con la participación activa de las partes interesadas pertinentes incluyéndolas en grupos directores y talleres.

Para supervisar y evaluar el Fondo Social Europeo (FSE), se crearon previamente dos grupos temáticos independientes, uno sobre la transversalidad de género y otro sobre la igualdad de género. Estos grupos realizan el seguimiento de los avances en relación con la superación de las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres a través de medidas financiadas con arreglo al FSE. Las evaluaciones externas de las actividades del FSE incluyen una evaluación de los principios horizontales de la UE, centrándose en la no discriminación y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Comité de seguimiento del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Regional (Feader) se caracteriza por contar con una representación equilibrada de mujeres y hombres, que incluye a representantes de los interlocutores sociales pertinentes. Se diseñaron tres evaluaciones relacionadas con la igualdad de género para el período de financiación 2014-2020 del Feader, concretamente:

- un índice de género en el empleo y las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres a escala subnacional;
- una evaluación de la igualdad de oportunidades en el programa Leader; y
- una evaluación global sobre la igualdad de género, que evaluará exhaustivamente el apoyo de los programas del Feader a la igualdad de género.

### Otros recursos

Más información sobre las consultas a las partes interesadas y enfoques prácticos en los siguientes enlaces:

- [Consultas a las partes interesadas en materia de género](#)

## **Herramienta 11: Presentación de informes sobre el gasto en recursos en favor de la igualdad de género en los Fondos de la UE**

Realizar el seguimiento del gasto presupuestario que fomenta la igualdad de género es un elemento importante de la presupuestación con perspectiva de género. Para ello puede utilizarse la [herramienta 8](#). Sin embargo, y aunque el seguimiento de las asignaciones presupuestarias en función de su clasificación, tal y como se efectúa en esta [herramienta 8](#) es una forma de avanzar, el proceso de seguimiento de los gastos es mucho más amplio.

El proceso del seguimiento de los gastos que impulsan la igualdad de género tiene que basarse en un conocimiento profundo del modo en que se gastan los fondos y del modo en que el gasto está relacionado con la igualdad de género. ¿Cómo podemos saber que el gasto genera una transformación y fomenta la igualdad de género y la equidad? ¿Quién se va a beneficiar de la financiación? ¿Qué cambiará? ¿Cómo cambiará? Un simple sistema de seguimiento no puede dar

respuesta a estas preguntas. Las listas de los diferentes enfoques que figuran a continuación ponen de manifiesto la abundancia de elementos que intervienen en la supervisión de los gastos.

Una condición previa del seguimiento de los gastos que promueven la igualdad de género es que haya voluntad de efectuarlo por parte de los responsables y que exista un equipo de expertas y expertos con conocimientos exhaustivos; véase [el conjunto de herramientas del EIGE sobre la transformación institucional](#) para más información sobre este último.

### Seguimiento de los gastos destinados a promover la igualdad de género

La experiencia internacional demuestra que el seguimiento de los gastos puede adoptar muchos enfoques diferentes. Los enfoques más importantes son los siguientes:

Enfoques	Breve explicación
Auditoría financiera del presupuesto con enfoque de género	Una auditoría financiera con enfoque de género analiza los gastos desde una perspectiva de género. Por lo tanto, se realiza una vez ejecutado el presupuesto. Este proceso investiga cómo se han asignado los recursos y cuál ha sido el resultado para mujeres y para hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, contraponiéndolo a lo planificado. La auditoría debe ser efectuada preferiblemente por una autoridad independiente y competente (autoridad presupuestaria central u otros organismos independientes).
Realizar el seguimiento de las asignaciones financieras para fomentar los derechos de las mujeres y la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">herramienta 8</a></li> </ul>
Análisis de la incidencia de los gastos en función del género	Un análisis de la incidencia del gasto en función del género se centra en la distribución de los gastos entre mujeres y hombres, niños y niñas en toda su diversidad. Este proceso investiga los costes unitarios de un servicio específico y, a continuación, calcula en qué medida este servicio es utilizado por mujeres, hombres, niños o niñas (pueden añadirse más características dependiendo del nivel de desagregación necesario, como la edad, la raza, el origen étnico, la religión, el entorno rural/urbano, etc.). Por ejemplo, este análisis puede determinar hasta qué punto y de qué manera las mujeres y los hombres se han beneficiado del gasto en servicios públicos, como la infraestructura de transporte público, la asistencia sanitaria o la educación.
Evaluación de la presupuestación con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">herramienta 10</a></li> </ul>

### Otros recursos

Más información sobre la presupuestación con perspectiva de género en los siguientes enlaces:

- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la integración de la perspectiva de género en «el presupuesto y el gasto público»
- Presupuestación con perspectiva de género en «conjuntos de herramientas» del Women's Budget Group
- ONU-Mujeres — Los presupuestos sensibles al género en la práctica: Manual de capacitación
- Aplicación de la presupuestación con enfoque de género en la ciudad de Viena

## Referencias

Agencia für Gleichstellung im ESF (2019). Gender Budgeting im Bundes-ESF. Berlín: Agencia für Gleichstellung im ESF. Disponible en: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014-2020. Gender Budgeting Bericht 2018. Disponible en: [https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender\\_budgeting\\_bericht\\_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FD6C0D6365?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FD6C0D6365?__blob=publicationFile&v=3) (en alemán)

Comisión Europea (2017). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. COM/2017/0252 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Consejo de Europa (2005). Presupuestación con perspectiva de género. Informe final del Grupo de especialistas del Consejo de Europa en presupuestación con perspectiva de género. Estrasburgo: Consejo de Europa, División de Igualdad, Dirección General de Derechos Humanos.

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. y Schwartz, G. (2013). «Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity», nota de debate del personal del Fondo Monetario Internacional (FMI) SDN/13/10. Washington, DC: FMI. Disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>;

Elson, D. (2006). Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW. Nueva York: UNIFEM. Disponible en: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

Eurostat (2018). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy. Edición de 2018 Bruselas: Eurostat. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat (2018). La vida de las mujeres y los hombres en Europa: un retrato estadístico. Edición de 2018 Bruselas: UE. Disponible en: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=es>

Eurostat (2019). Gender Statistics. Bruselas: Eurostat. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

Fitzgerald, R. y Michie, R. (2000). «Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes.» Conferencia sobre la evaluación para la igualdad, Edimburgo, 17/19 de septiembre de 2000.

Frey, R., Savioli, B. y Flörcken, T. (2012). Gender Budgeting in the Federal ESF – A qualitative analysis. Berlín: Agencia für Gleichstellung im ESF. Disponible en: [https://esf.brandenburg.de/media\\_fast/667/qual\\_gb-report\\_agency\\_gender\\_equality\\_esf.pdf](https://esf.brandenburg.de/media_fast/667/qual_gb-report_agency_gender_equality_esf.pdf)

Instituto Europeo de la Igualdad de Género - EIGE (2014). Estimating the costs of gender-based violence in the European Union. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2014). Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment, Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Disponible en: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model Disponible en:

<https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>;

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2017). Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2017). Economic benefits of gender equality in the European Union EU and EU Member States overviews. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2017). Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2017). Gender budgeting. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2017). Gender Equality Index 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2018), Gender Equality Index 2017: Czech Republic. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2018), Gender Equality Index 2017: Estonia. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2018), Gender Equality Index 2017: Germany.

Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2018), Gender Equality Index 2017: Spain. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2019), Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework. Disponible en: [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0118419enn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0118419enn_002.pdf)

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2019). Gender Inequality Index. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género – EIGE (2019). Gender Statistics Database. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Kabeer, N. (2012) «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development», Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional, 44(10), 1-70. Disponible en: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, Christine (FMI 2014): «The Economic Power of Women's Empowerment», Discurso inaugural de Christine Lagarde, directora gerente del Fondo Monetario Internacional, disponible en: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019). Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance. Bruselas: Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS, en sus siglas en inglés). Disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York: ONU. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

O'Hagan, A. y Klatzer, E. (eds.) (2018). *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2017). *Pensions at a Glance 2017: Hojas informativas nacionales - España* París: OCDE. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I. y Klerby, A. (sin fecha). *Gender Budgeting – en checklista*.

Savioli, B. y Meseke, H. (2016). *Teilhabe und*

*Transparenz – Gender Budgeting im Bundes-ESF*. Berlín: Agentur für Querschnittsziele im ESF. Disponible en: [https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting\\_201216.pdf](https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf)

Sharp, R. y Broomhill, R. (2002). «Budgeting for Equality: the Australian experience», *Feminist Economics*, 8(1), p. 26.

Stotsky, J. (2016). «Gender budgeting: fiscal context and current outcomes», documento de trabajo del Fondo Monetario Internacional, WP/16/149. Washington, DC: FMI.

## Sitios web

Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». Nueva York: AGNU. Disponible en: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S)

Comisión Europea (sin fecha). *EU Action against Pay Discrimination*. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)

Comisión Europea (2010). *Estrategia Europa 2020*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

Comisión Europea (2015). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una agenda europea de migración. COM(2015) 240 final. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication\\_on\\_the\\_european\\_agenda\\_on\\_migration\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf)

Comisión Europea (2015). *First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers*, C (2015) 7754 final. Bruselas: Comisión Europea.

Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Comisión Europea (2015). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)

Comisión Europea (2017). *Pilar europeo de derechos sociales* Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es)

Comisión Europea (2017). *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. COM/2017/0253 final - 2017/085 (COD). Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Comisión Europea (2018). *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de*

los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona»). Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

Comisión Europea (2019). Tackling discrimination. Bruselas: Dirección General de Justicia y Consumidores. Disponible en: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

Comisión Europea (sin fecha) — Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Equilibrio entre vida profesional y privada en la Unión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Comisión Europea (sin fecha): Igualdad de género disponible en: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)

Community of Practice on Gender Mainstreaming in the ESF (GenderCoP), Disponible en: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Consejo de la Unión Europea (2011). Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Bruselas: Consejo de la Unión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Consejo de la Unión Europea (2017). Sinergias y simplificación para la política de cohesión después de 2020: el Consejo adopta unas Conclusiones. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland. (sin fecha) Monitoring und Evaluierung 2014-2020. Berlín: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Disponible en: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html> (en alemán)

GenderCoP, Disponible en: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Incluegender.org, 4R Method. Disponible en: <http://www.incluegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Incluegender.org, SWOT. Disponible en: <https://www.incluegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). Gender equality boosts economic growth. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), disponible en: <https://eige.europa.eu/>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Manual para la transformación institucional sensible al género del EIGE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) Análisis por género. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Implicaciones en materia de género para el empleo, las políticas del mercado de trabajo y las reformas. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Indicadores de género. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Conjuntos de herramientas sobre transversalidad de género, disponibles en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Definiciones y conceptos. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Emprendimiento. Disponible en: <https://eige.europa.eu/>

[europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship](http://europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship) (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Agricultura y desarrollo rural. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). La transversalidad de género en los Estados miembros de la UE. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Base de datos de estadísticas de género Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Conciliación de la vida profesional y privada. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Enfoques prácticos y consultas de las partes interesadas. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). ¿Qué es la transversalidad de género? Representación en la transversalidad de género. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (en inglés).

ONU Mujeres (2015). ODS n.º 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Nueva York: ONU Mujeres Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Parlamento Europeo (2018). Fichas temáticas sobre la Unión Europea: La igualdad entre hombres y mujeres. Bruselas: Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Parlamento Europeo (2018). Fichas temáticas sobre la Unión Europea: El Tratado de Lisboa. Bruselas: Parlamento Europeo. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> (en español)

Secretaría sueca de estudios de género (2014). *Gender-equal communication*. Disponible en: <https://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Sitio web sueco dedicado a la ayuda del FSE. Disponible en: <https://esfsupport.esf.se/> (en sueco)

Unión Europea (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Bruselas: UE. Disponible en: [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en)

Unión Europea (2007). Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Bruselas: UE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Unión Europea (2007). Tratado de la Unión Europea. Bruselas: UE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Unión Europea (sin fecha). Tratados de la UE. Bruselas: UE. Disponible en: [https://europa.eu/european-union/law/treaties\\_es](https://europa.eu/european-union/law/treaties_es)

Women's Budget Group (Reino Unido): <https://wbg.org.uk/>

## Fondos de la UE — Reglamentos 2021-2027 (junio de 2018)

Reglamento sobre disposiciones comunes [COM(2018) 375 final], disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Reglamento del FSE+ [COM(2018) 382 final], disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

Reglamento relativo al FEMP [COM (2018) 390 final], disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Reglamento relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y al Fondo de Cohesión [COM (2018) 372 final], disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN>

Reglamento sobre la PAC/Feader [COM (2018) 392 final], disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

## Vídeos

Asociación Sueca de Entes Locales y Regionales (2014). La igualdad de género sostenible: una película sobre la transversalidad de género en la práctica. Estocolmo: SKL Jämställdhet. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). Los beneficios económicos de la igualdad de género: CTIM. Vilna: EIGE. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2017). Los beneficios económicos de la igualdad de género: actividad del mercado laboral e igualdad de retribución. Vilna: EIGE. Disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs\\_XOrE](https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE) (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019). ¿Qué es la presupuestación con perspectiva de género? Vilna: EIGE. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw> (en inglés).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019). Educación y economía (en inglés). Vilna: EIGE. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

ONU Mujeres (2017). ¿Qué es la presupuestación sensible al género? Nueva York: ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs> (en inglés).

Organización Internacional del Trabajo (2016). Trabajo digno y economía de los cuidados. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm> (en inglés).

## PONERSE EN CONTACTO CON LA UNIÓN EUROPEA

### EN PERSONA

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

### POR TELÉFONO O POR CORREO ELECTRÓNICO

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

- marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);
- marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o
- por correo electrónico: [https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)

## BUSCAR INFORMACIÓN SOBRE LA UNIÓN EUROPEA

### EN LÍNEA

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_es](https://europa.eu/european-union/index_es)

### PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en: <https://op.europa.eu/es/publications>

Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_es](https://europa.eu/european-union/contact_es)).

### DERECHO DE LA UNIÓN Y DOCUMENTOS CONEXOS

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

### DATOS ABIERTOS DE LA UNIÓN EUROPEA

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<http://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.



[www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)



Oficina de Publicaciones  
de la Unión Europea

